



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
Faculdade de Direito

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE DA GESTÃO  
EMPRESARIAL COMO DANO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

LUÍSA NUNES DE CASTRO ANABUKI

BRASÍLIA, DF.  
Fevereiro de 2013

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
Faculdade de Direito

LUÍSA NUNES DE CASTRO ANABUKI

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE DA GESTÃO  
EMPRESARIAL COMO DANO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade de Brasília (UnB) como requisito para conclusão de curso e obtenção do título de bacharel em Direito.

BRASÍLIA, DF.  
Fevereiro de 2013

LUÍSA NUNES DE CASTRO ANABUKI

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE DA GESTÃO  
EMPRESARIAL COMO DANO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Monografia aprovada como requisito para conclusão de curso e obtenção do título de bacharel em Direito pela banca examinadora composta por:

---

Prof. Dr Ricardo José Macedo de Brito  
Pereira

---

Profª. Mestre Adriane Reis de Araújo

---

Profª. Drª. Gabriela Neves Delgado  
(Orientadora)

APROVADA:

BRASÍLIA, DF.  
Fevereiro de 2013

Dedico este trabalho à minha *mãe*, Etelvina Nunes de Castro, nordestina, *arretada*, do sertão piauiense, que me ensinou a amar, a ser forte, a acreditar na mudança, no estudo e no trabalho, que sempre foi e será minha professora e amiga. Aquela que um dia me disse “*não chores, meu filho/ não chores, que a vida/ é luta renhida: / viver é lutar./ A vida é combate/ que os fracos abate,/ que os fortes, os bravos/ só pode exaltar*”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Trecho de **Canção do Tamoio** de Gonçalves Dias, o preferido dela.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais e irmãos pelo amor, apoio incondicional e incentivo constante, essências para a minha contínua formação pessoal, acadêmica e profissional. À minha madrinha, Iracema Nunes de Castro, pela dedicação à nossa família.

Ao Caio Lacerda de Castro, meu melhor amigo, que deixa os meus dias mais leves e a minha vida mais alegre e encantadora. A ele que se tornou uma das pilstras na construção de quem um dia eu quero ser.

À minha orientadora, Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Gabriela Neves Delgado, pela dedicação, atenção e entusiasmo que demonstrou ao longo de toda a minha pesquisa. Aos demais professores da Universidade de Brasília e aos colegas do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Constituição e Cidadania*, em especial, a Laís Maranhão, Pedro Mahin e Milena Pinheiro, pelas lições, ensinamentos e trocas de experiências.

A todos os meus amigos, pelo crescimento compartilhado, pelas alegrias, pelos ótimos momentos que vivemos e por terem trilhado comigo essa trajetória, em especial ao Marcel Portela, João Gabriel Pimentel Lopes, Rafael de Deus Garcia e às minhas meninas, Gabrielle do Nascimento, Juliana Atrock e Graziella Pavan.

Ao Escritório Alino&Roberto e Advogados, que me serve de fonte diária de inspiração na busca e na certeza de um Direito do Trabalho como fator de promoção de mudanças e de justiça social.

Ao Professor Marcílio Flávio Rangel de Farias, meu amado e saudoso mestre, a ele “paz e bem”.

A Deus, sempre.

## RESUMO

Essa monografia propõe-se a analisar a possibilidade de enquadramento do o conceito de **Assédio Moral Organizacional** como uma forma de poluição ao **Meio Ambiente do Trabalho**. Inicialmente, esses dois conceitos são desenvolvidos separadamente, buscando-se, ao final, uma conjugação possível.

O Meio Ambiente do Trabalho é compreendido como uma das dimensões do Meio Ambiente e abrange o conjunto de interações que circundam o trabalhador no desempenho de sua atividade laboral.

O Assédio Moral Organizacional, por sua vez, mostra-se como uma nova forma de abordagem do fenômeno do assédio moral, visto em seu aspecto estrutural, institucional e difuso. Rompe-se com a ideia individualizada de assédio, para compreendê-lo como consequência da implementação do sistema toyotista de produção. O assédio, quando institucionalizado, expressa-se como instrumento para adesão subjetiva dos trabalhadores aos objetivos e interesses do empregador, fazendo-os aceitar condições degradantes de trabalho, consubstanciadas em metas abusivas, jornadas extenuantes, competitividade extrema e rompimento dos laços de solidariedade entre os trabalhadores.

Com isso, o Assédio Moral, enquanto estrutura, torna-se elemento de degradação das condições de trabalho. Nessa ótica, pode ser compreendido como um elemento genérico de poluição do meio ambiente de trabalho. Esse encontro mostra-se frutífero, uma vez que enriquece os dois conceitos. Primeiro, por reforçar que o Meio Ambiente do Trabalho não é constituído somente por elementos físicos, mas que há também o importante aspecto psicossocial. Além disso, expande-se para o combate ao Assédio Moral Organizacional as proteções normativas e principiológicas do Direito Ambiental, o que, somado às garantias do Direito do Trabalho, fornece novos instrumentos para a concretização do trabalho digno.

Palavras chave: assédio moral organizacional, toyotismo, gestão empresarial, meio ambiente do trabalho, poluição.

## ***ABSTRACT***

It is the purpose of this work to analyse the possibility of framing the **Institutional Moral Harassment** concept as a situation of **Labour Environmental** pollution. Firstly, both concepts are individually developed to, later, propose a binding between them.

The Labour Environment is understood as one dimension of Environment, and encompasses all interactions surrounding the employee in its labour activities.

The Institutional Moral Harassment, on its turn, is a new perspective of approach of the moral harassment phenomenon, analysed in its structural, diffused and institutional aspects. The idea of harassment as an individual experience is surpassed by a new comprehension, which defines harassment as a consequence of implementation of the Toyotism ideals within facilities and companies. The harassment, when institutionalised, is expressed as a subject binding instrument of the employee to the ideals and objectives of the employer, forcing the first to accept degrading labour conditions, constituted of abusive goal, extenuating journeys, extreme competition and rupture of the solidarity bonds between employees.

As a consequence, the Moral Harassment, as structure, becomes an aspect of labour condition degrading. Hence, it may be deemed as a general polluting aspect of the labour environment. This match between such concepts is beneficial to both. Firstly, to reinforce that the Labour Environment is not constituted solely by physical aspects, but is also composed of the important psychosocial aspect. Furthermore, this implicates that the protective measures and principle remedies of Environmental Law are to be extended against the Institutional Moral Harassment, which, added to the Labour Law guarantees, provides new instruments in favour of a decent work.

**Keywords:** institutional moral harassment, toyotism, business management, labour environment, pollution.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO	11
2.1 Meio Ambiente Equilibrado como Direito Fundamental	15
2.1.1 Construção Normativa de Proteção Jurídica ao Meio Ambiente	20
2.1.1.1 Instrumentos Internacionais de Proteção	20
2.1.1.2 Constitucionalização do Direito Ambiental	24
2.2 Direito Constitucional ao Meio Ambiente do Trabalho	29
2.2.1 O Meio Ambiente do Trabalho	32
2.2.1.1 Definição de Meio Ambiente do Trabalho	32
2.2.1.2 Regime de Proteção ao Meio Ambiente do Trabalho	35
2.3 Princípios do Direito Ambiental afetos ao Direito do Trabalho	42
3. O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL	52
3.1. A Relação de Emprego e o Poder Empregatício	52
3.1.1 O Poder Empregatício e o Meio Ambiente de Trabalho	59
3.2 O Assédio Moral Organizacional	61
3.2.1 Conceito de Assédio Moral Organizacional	62
3.2.2 Assédio Moral Organizacional e o Atual Modelo de Gestão Empresarial	75
3.2.2.1 A Influência dos Ideais das Sociedades de Controle e Disciplinar na Organização do Trabalho: o modelo <i>panóptico</i>	75
3.2.2.2 Os Modelos de Gestão Empresarial como Forma de Controle e Disciplina	78
3.2.3 Caracterização do Assédio Moral Organizacional	90
3.2.3.1 Consequências do Assédio Moral Organizacional	90
3.2.3.2 Análise de Casos de Assédio Moral Organizacional	93



3.3 Formas de abordagem tradicionalmente relacionadas ao Assédio Moral	100
4. O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO POLUIÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	102
4.1 A Relação entre os Princípios do Direito Ambiental afetos ao Meio Ambiente do Trabalho e o Assédio Moral Organizacional	102
4.2 Conceito de Poluição Ambiental e sua aplicação ao Meio Ambiente do Trabalho	104
4.3 O Assédio Moral como Poluição ao Meio Ambiente do Trabalho	107
4.3.1 Responsabilidade Civil do Empregador pela prática de Assédio Moral Organizacional no Meio Ambiente do Trabalho	108
4.3.1.1 Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho	108
4.3.1.2 Responsabilidade Civil Objetiva por Danos Ambientais	113
4.3.1.3 Responsabilidade Civil Objetiva pela Prática de Assédio Moral Organizacional	115
4.3.2 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais	119
4.4 O Direito ao Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado e a Dignidade da Pessoa do Trabalhador	120
5. CONCLUSÃO	122
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	124

## 1. INTRODUÇÃO

Esta pesquisa concentra-se na incursão pelo mundo do trabalho contemporâneo, levando o intérprete a indagar até que ponto os modelos de gestão empresarial, sobretudo o modelo toyotista de produção, respeitam e proporcionam condições dignas de trabalho.

O que se pretende demonstrar é que a utilização de práticas assediantes, inseridas na estrutura organizacional da empresa, particularmente a de contornos toyotistas, não pode ser considerada normal, ao contrário, deve ser denunciada, pelos malefícios que causa ao meio ambiente do trabalho e, conseqüentemente, a cada um dos trabalhadores.

Para tanto, faz-se necessário entender que a conduta adotada por algumas empresas no Brasil e no mundo, fruto de um ideário toyotista, pode constituir uma forma de **assédio moral organizacional**.

Diante da necessidade de trabalhar esse conceito, surge uma segunda inquietação, oriunda de uma importante constatação de **Adriane Reis de Araújo**, quando, ao tratar a temática do assédio moral organizacional, afirma que as formas de assédio não podem mais ser vistas, estudadas ou mesmo enfrentadas apenas do ponto de vista individual, sob o risco desse tipo de tratamento mascarar e até mesmo instrumentalizar a gestão abusiva<sup>2</sup>.

Por isso, a monografia buscou um enquadramento para o tema que apresentasse conceitos, princípios e mecanismos difusos e coletivos, capazes de compreender amplamente o fenômeno do assédio moral organizacional. Uma possibilidade de abordagem que se mostrou interessante, e agora se propõe, foi demonstrar a inter-relação entre o assédio moral organizacional e o meio ambiente do trabalho.

O primeiro capítulo desta pesquisa volta-se ao desenvolvimento do conceito de meio ambiente do trabalho, de seu enquadramento como um direito fundamental dos trabalhadores e à apresentação dos princípios de proteção ambiental afetos ao meio ambiente.

O segundo capítulo dedica-se a demonstrar a existência de formas abusivas de gestão de pessoas, imersas no ideário de produção toyotista, que busca incrementar a produção, reduzir o quadro de empregados e enxergar na adesão subjetiva dos trabalhadores aos ideais da empresa uma forma de melhora de desempenho e aumento de produtividade. Para alcançar a adesão total dos trabalhadores, são instituídas práticas abusivas, que arrefecem os laços de solidariedade e expõem os trabalhadores a situações humilhantes e vexatórias, quando não demonstram o comportamento esperado, criando um estado perpétuo de

---

<sup>2</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: LTr, 2012, p. 14.

competição e insegurança, em um quadro em que o assédio moral não é contra um indivíduo, mas faz parte da estrutura organizacional da empresa e, portanto, volta-se contra todos os seus empregados.

Essas práticas são transformadas em normas dentro das empresas, e, por isso, são vistas como normais, em um processo que naturaliza a violência. Para ir contra esse processo, mostra-se importante afirmar que o poder empregatício não é ilimitado, encontra freio diante da premente necessidade de respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores (art.7º da Constituição Federal de 1988 e outros), da função social da propriedade e da empresa (arts. 5º, XXIII e 170, III, da CF/88), do valor social do trabalho (art. 1º, IV, da CF/88) e da garantia de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado (arts. 200, VIII e 225, da CF/88).

Por fim, a monografia busca mostrar que as formas tradicionais de análise do assédio moral não são suficientes e totalmente eficazes para lidar com o problema quando institucionalizado, sendo, por isso, importante encontrar uma nova perspectiva de enfrentamento dessa questão.

Uma vez desenvolvidos os conceitos de assédio moral organizacional e de meio ambiente do trabalho, propõe-se que sejam entendidos como intrinsecamente relacionados, sendo a degradação do meio ambiente do trabalho uma consequência direta da instauração de um quadro de assédio moral organizacional. Enquadra-se, assim, o assédio moral organizacional como uma forma de poluição ao meio ambiente do trabalho.

São analisados, ainda, os resultados desse enquadramento, como a aplicação dos mecanismos e princípios de proteção ambiental, a incidência da responsabilidade civil objetiva e seus reflexos processuais.

Importante ressaltar que essa pesquisa utilizou como recurso metodológico a prospecção bibliográfica, por meio de revisão da literatura sobre os conceitos abordados.

É preciso que se diga que o enquadramento do assédio moral organizacional como dano ao meio ambiente do trabalho é apenas um enfoque possível, diante da complexidade do tema, mas que se mostra interessante diante do cabedal de recursos que se apresentam em decorrência disso. A maior preocupação deste estudo é afirmar que as práticas de gestão abusivas não podem ser naturalizadas e, por isso, ignoradas. Nessa direção, a proposta ora apresentada volta-se principalmente para a denúncia e tentativa de dar visibilidade ao atual quadro de assédio moral organizacional, questionando seus fundamentos e revelando suas consequências.

## 2. O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

Ao se tratar do tema “Meio Ambiente do Trabalho”, faz-se necessário contextualizar o surgimento deste conceito. O trabalho, como atividade humana voltada para a transformação do ambiente e criação de novos objetos e formas de vida, confunde sua origem com o surgimento da própria espécie humana<sup>3</sup>. Trabalho é um agir eminentemente humano e destaca esta espécie das demais formas de vida. No entanto, as maneiras como se realiza o trabalho mudam ao longo da história da humanidade, assim como mudam as formas de organização social.

O trabalho a que se faz referência nesta pesquisa destaca-se como uma forma contemporânea de produção<sup>4</sup>, fruto da Revolução Industrial, que se desenvolveu a partir do século XVIII, ainda que com os novos contornos adquiridos com a Revolução Tecnológica de meados do século XX, em que há uma *classe-que-vive-do-trabalho*<sup>5</sup>, que vende sua força de trabalho em troca de um salário e é despossuída de meios de produção. Deste modo, entende-se o Meio Ambiente do Trabalho como o universo das relações<sup>6</sup> que envolvem a *classe-que-vive-do-trabalho*, melhorando ou piorando as condições de trabalho.

É importante, ao tentar conceituar o Meio Ambiente do Trabalho, não o vincular exclusivamente a um local de trabalho, em remissão à ideia de fábrica, já que as novas formas de produção não mais exigem a reunião de todos os trabalhadores em um único local<sup>7</sup>. Apesar da não obrigatoriedade de reunião dos trabalhadores em um mesmo local, é

---

3 ROCHA, Júlio Cesar de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, p.54

4 Nas palavras de Julio Cesar de Sá da Rocha, a gênese dessa “forma de trabalho que o Direito do Trabalho regula, conforme *Manuel Alonso Garcia*, foi determinada pela Revolução Industrial (originada na Inglaterra), que impões novas formas e técnicas de produção (causa técnica); pelo triunfo do individualismo-liberal, baseado no princípio da liberdade e igualdade que possibilita o estabelecimento de um regime livre de trabalho e de contratação fundado na plena autonomia da vontade (causa político-social); pela evolução do sistema capitalista moderno influenciado pela concentração industrial (causa econômica).” *Idem, ibidem*, p.55.

5 Ricardo Antunes, procurando identificar quem forma o proletariado atualmente, parte do conceito de que a “*classe-que-vive-do-trabalho* compreende a *totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho e que são despossuídos dos meios de produção*”. Incluídos nessa classe tanto os trabalhadores produtivos, cujo trabalho cria valor de troca; quanto os trabalhadores improdutivos, cujo trabalho consome-se como valor de uso. ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 6ª reimpressão. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, p. 102 e 196.

<sup>6</sup> MERLEAU-PONTY, Maurice. **Fenomenologia da Percepção**. 3ª Ed. Tradução de Carlos Alberto Ribeiro de Moura. São Paulo: Martins Fontes, 2006, p. 334.

<sup>7</sup> Para Adelson Silva dos Santos, quando se tenta conceituar o meio ambiente do trabalho, é importante destacar que este não pode ser reduzido à ideia de local, por ser estática poderia excluir outros trabalhadores que não prestam serviço em local determinado. Para o autor, a definição de meio ambiente do trabalho deve passar primeiramente pela proteção à “pessoa humana enquanto sujeito da relação de trabalho”. SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 37.

possível identificar, entre trabalhadores que desenvolvem a mesma atividade ou sejam vinculados a um mesmo empregador, um modo de vida comum, por estarem sujeitos às mesmas exigências, às mesmas regras, às mesmas metas e, por isso, expostos aos mesmos riscos.

Para entender o conceito de Meio Ambiente do Trabalho é preciso que se compreenda o contexto em que foi elaborado. De acordo com **Norma Sueli Padilha**, as mudanças operadas pela industrialização, em especial pela produção e consumo em larga escala, fizeram nascer a percepção de que o uso irrefreado de matéria-prima causava sério dano ambiental e, por via de consequência, dano à própria vida humana<sup>8</sup>. Os impactos ambientais resultantes dessa nova forma de produção alçaram a questão ambiental ao centro de inúmeros debates políticos, tornando-a ponto de pauta de órgãos internacionais e de preocupação da sociedade civil, além de boa parte dos Estados, em especial, nas quatro últimas décadas do século XX<sup>9</sup>.

Quando a questão ambiental vem à tona, pugnou-se pelo reconhecimento de que a atividade industrial, capaz de criar riquezas e proporcionar conforto, também causa danos, consome em larga escala riquezas naturais e polui o ambiente, expondo a riscos a saúde e a vida do ser humano. Diante disso, há o início de uma conscientização no sentido de que é necessário que se adotem medidas para reparar e prevenir os efeitos danosos da industrialização<sup>10</sup>.

**Julio Cesar de Sá da Rocha** destaca que o surgimento do Direito Ambiental se dá no mesmo momento em que há uma diminuição das proteções trabalhistas, notadamente a partir da década de 1970, contexto em que a legislação trabalhista, conquistada em décadas anteriores, começa a ser vista como entrave ao desenvolvimento econômico,

---

Essa ressalva é importante, uma vez que nem todos os trabalhos são realizados em um mesmo local. Como afirma Julio Cesar de Sá da Rocha, há formas de trabalho, como o teletrabalho, decorrentes de práticas pós-fordistas, que, apesar de não serem realizadas em um mesmo local, ainda assim estão expostas a agentes patológicos e degradantes. ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, p.15.

<sup>8</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 04.

<sup>9</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006, p.111.

<sup>10</sup> Para dar uma noção mais concreta do que significa a palavra dano, Norma Sueli Padilha aponta dados da ONG Fundo Mundial para a Natureza – WWF, que apontam que o consumo humano de recursos naturais se dá em uma velocidade 25% maior do que a natureza consegue recompor. Além disso, demonstram os dados coletados que 30% dos ecossistemas foram degradados desde a década de 1970; em média, houve uma diminuição de 55% da população de animais vertebrados, incluídos os mamíferos, répteis e aves. Tais dados revelam apenas a degradação do meio ambiente natural, o que nos leva a concluir que a degradação do Meio Ambiente geral é ainda maior, se levarmos em consideração que em parte dos acidentes ambientais há reflexo na saúde e na vida dos seres humanos. PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 06.

sendo um “estorvo à lógica do mercado livre e globalizado”<sup>11</sup>. Concomitantemente, ganham destaque os efeitos nocivos ao meio ambiente do desenvolvimento ecologicamente irresponsável.<sup>12</sup>

De acordo com **Guilherme Feliciano**, notou-se, então, que, nos casos de desastres ambientais, não havia dano apenas às plantas, aos animais, ou mesmo, ao ar, à água e ao solo, mas que o ser humano também era afetado, direta ou indiretamente. Por isso, ao ser introduzido na agenda de debate, o meio ambiental logo foi percebido como algo que não se restringe aos elementos físicos e naturais, mas que há um essencial elemento a ser protegido: a humanidade. Percebeu-se que o Meio Ambiente não se resumia aos elementos físicos, naturais, nele inseridos, como a água e o ar, tampouco se resumia à fauna e flora e as suas inter-relações<sup>13</sup>.

Diante da percepção de que o ser humano é um elemento ambiental carente de proteção, identificou-se o homem como uma parte ativa do meio ambiente, que não apenas o integra, mas o transforma. Concluiu-se que o ser humano, em sua capacidade criativa, ou seja, com seu trabalho, cria novas formas de meio ambiente.<sup>14</sup>

Dentro dessa noção antropocêntrica<sup>15</sup> de meio ambiente, doutrinariamente, construiu-se a divisão do Meio Ambiente em: *meio ambiente natural*, constituído por elementos físicos e biológicos; *meio ambiente artificial*, formado por espaço urbano fechado, espaço urbano aberto e, para alguns autores, pelo meio ambiente rural; *meio ambiente cultural*, em que se encontram os patrimônios histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico; e *meio ambiente do trabalho*<sup>16</sup>.

---

11 ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002. Introdução.

12 *Idem, ibidem*. Introdução.

13 FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006, p.112.

14 SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 8ª edição. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 20.

15 Quando se trata da noção antropocêntrica do meio ambiente, Norma Sueli Padilha faz uma importante observação, esclarecendo que não se trata de concepção antropocêntrica clássica, que coloca o homem como centro do universo, dissociando-o da natureza. A centralidade humana está em entender o papel e os limites do comportamento humano nas transformações que provoca no meio ambiente. Por tanto, a concepção antropocêntrica a que se faz referência é a que reconhece o homem como parte da natureza, cuja vida está intimamente relacionada a ela. PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p.186.

16 SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 8ª edição. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 35.

É preciso que se esclareça que essa divisão, apesar de adotada por parte significativa da doutrina ambiental trabalhista, não é unânime. Norma Sueli Padilha, por exemplo, dividi o meio ambiente em natural e artificial, e neste último estariam incluídos os meio ambiente urbano, o meio ambiente do trabalho e o meio ambiente cultural. Interessante a divisão por atribuir a artificialidade a todos os meios em que o ser humano atua de forma decisiva, retirando a ideia de naturalidade do meio cultural e do laboral. Desta forma, seriam artificiais todos aqueles construídos pelo homem. No entanto, a maior parte dos livros de direito ambiental do trabalho consultados segue a classificação de José Afonso da Silva.

Como adverte **Julio Cesar de Sá da Rocha**, o meio ambiente é um sistema uno. Portanto, as divisões que são feitas em torno deste conceito são meramente didáticas. O que se pretende ao seccionar o meio ambiente é destacar sua complexidade, afastar a ideia reducionista que o liga apenas aos elementos físicos, “o que se visa é perceber os diversos contornos que o meio ambiente possui, inclusive para que se compreenda integralmente o âmbito da tutela dos bens ambientais”<sup>17</sup>.

A inserção do elemento humano no conceito de meio ambiente pode ser vista na Declaração das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano de 1972, em que se afirma que “o homem é duplamente natureza e modelador de seu meio ambiente”. A partir desta Declaração, confirmou-se a transformação do meio ambiente pelo homem, este destacado como a coisa mais preciosa do mundo. Asseverou-se que o ser humano é o bem mais precioso do mundo e que possui grande capacidade de transformar o mundo a sua volta. Transformação essa que não é sempre prejudicial. O desenvolvimento cria melhorias para a qualidade de vida dos cidadãos, produz confortos, permite novas descobertas. O que se destacou foi que já se havia atingido um ponto na história em que era fundamental a consciência sobre as consequências ambientais de cada ato, evitando-se danos ainda maiores.<sup>18</sup>

A Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento de 1992, a Agenda 21, fixou como objetivos, dentre outros, a promoção e a ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, bem como destacou a preocupação com a segurança, saúde, redução de índices de acidentes, ferimentos e moléstias do trabalho. A dimensão do trabalho foi entendida como parte necessária ao *desenvolvimento sustentável*<sup>19</sup>. Destaca-se, assim, o início da preocupação com o meio ambiente do trabalho.

Percebe-se, então, que o ser humano se destaca não apenas como um elemento passivo do meio ambiente, mas como transformador e criador de novas formas de interação. Diante disso, faz-se necessário proteger e defender essas outras formas de

---

17 ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997, p.25.

18 No original, “Chegamos a um ponto na História em que devemos moldar nossas ações em todo o mundo, com maior atenção para as consequências ambientais. Através da ignorância ou da indiferença podemos causar danos maciços e irreversíveis ao meio ambiente, do qual nossa vida e bem-estar dependem. Por outro lado, através do maior conhecimento e de ações mais sábias, podemos conquistar uma vida melhor para nós e para a posteridade, com um meio ambiente em sintonia com as necessidades e esperanças humanas....” (...) “Defender e melhorar o meio ambiente para as atuais e futuras gerações se tornou uma meta fundamental para a humanidade.” ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. [Declaração da Conferência da ONU sobre o Meio Ambiente](#), Estocolmo, 1972, parágrafo 6.

19 FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006, p. 112

interação, para que elas também ocorram de forma sadia e equilibrada.

Não basta, portanto, que se reconheça a existência de um meio ambiente no trabalho, responsável por absorver a maior parte da jornada diária de um ser humano, é preciso que ele seja saudável, seguro e, acima de tudo, equilibrado para todos que nele habitam.

Será demonstrado adiante que o ordenamento jurídico pátrio elevou, como uma de suas bandeiras de proteção, a garantia de um meio ambiente equilibrado, sendo este um direito fundamental de todos. E é preciso que se afirme, ao reconhecer tal direito fundamental, que nele inclui-se a dimensão do trabalho, conforme assevera **Adelson Silva dos Santos**<sup>20</sup>.

## 2.1. Meio Ambiente Equilibrado como Direito Fundamental

O Meio Ambiente surgiu como um objeto a ser tutelado apenas na segunda metade do século XIX, depois das duas grandes guerras mundiais. Como esclarece **Norma Sueli Padilha**, o conjunto de direitos hoje existentes não apareceu pronto e acabado, mas foi sendo construído ao longo do tempo, como forma de proteção contra o poder do homem sobre o homem ou dele sobre a natureza, poder este que se manifesta de diferentes maneiras a depender do contexto em que se está <sup>21</sup>.

A conquista de alguns direitos só é possível se já houver certa estabilidade de outros conquistados em momentos históricos anteriores. Diante disso, a autora conclui que se houve um despertar aparentemente tardio da sociedade para a problemática ambiental, isso se deu porque foram necessárias a construção e a afirmação de uma série de direitos fundamentais antecessores ao direito ambiental<sup>22</sup>.

Por isso, faz-se importante apresentar, ainda que de forma resumida, o desenvolvimento das dimensões dos direitos fundamentais, requisitos para a formação dos parâmetros da proteção jurídica ao meio ambiente.

---

20 Neste sentido, Adelson Silva dos Santos afirma que ‘ora, se o destinatário final do direito é o ser humano, e este passa grande parte de sua vida exposto no *habitat* laboral, segue-se que a proteção do meio ambiente do trabalho efetiva mais e melhor os objetivos do cuidado jurídico do próprio meio ambiente considerando sua unidade. Desconsiderar o meio ambiente do trabalho é deixar de lado a finalidade da proteção ambiental que é vida e a satisfação humana”. SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p.42.

21 PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p.35.

22 *Idem, ibidem*, p.36.



A “primeira dimensão”<sup>23</sup> dos direitos fundamentais marcou-se pela busca por emancipação dos indivíduos diante de um Estado Absolutista, cuja ingerência alcançava todos os espaços da vida privada de seus súditos. Foram direitos adquiridos nas lutas travadas pelas Revoluções Americana e Francesa, em que se pretendia desnudar o homem das vestes de súdito, vestindo-o como cidadão. Sob esta bandeira, foram conquistados os direitos individuais de liberdade, os “direitos civis e políticos”. De acordo com **Ingo Wolfgang Sarlet**, nasce, neste contexto, o homem como categoria universalizada oponível contra o Estado e expressa na Declaração Universal dos Direitos do Homem<sup>24</sup>.

O Estado deixa de ser absoluto, deixa de dominar todas as esferas da vida do cidadão, para ter o papel de garantidor das liberdades individuais, em especial, pela afirmação dos direitos de propriedade e da estrita observância dos contratos. Com esses dois pilares garantidos pelo Estado, os cidadãos eram livres para exercer suas atividades.

A transformação da sociedade comercial em industrial teve o importante efeito de impor um novo e acelerado ritmo de desenvolvimento econômico, em que foram moldadas e aperfeiçoadas diversas rotinas de produção e exposto o “espetáculo lamentável de opressão da imensa classe composta pelo ser humano trabalhador”<sup>25</sup>.

A larga autonomia contratual, a total disponibilidade dos direitos e deveres trabalhistas e a obrigatoriedade dos contratos, salvaguardadas pelo próprio Estado, contribuíram para a criação de jornadas excessivas de trabalho, exploração do labor infantil, sub-remuneração de mulheres, crianças e adolescentes, altas taxas de acidentes e mortandade no ambiente de trabalho, dentre outras formas de exploração dos trabalhadores. Acrescente-se a isso a pressão constante da massa de trabalhadores, que cada vez mais saía do campo e migrava para a cidade, aumentando a tensão provocada pelo desemprego e o estímulo à submissão dos empregados a situações de maior penosidade e menor remuneração.

---

<sup>23</sup> Optou-se pela designação “dimensões” de direitos fundamentais, ainda que muitos autores utilizem a expressão “gerações de direitos fundamentais, tendo em vista que ‘Ingo Wolfgang Sarlet adverte “não há como negar que o reconhecimento progressivo de novos direitos fundamentais tem o caráter de um processo cumulativo, de complementaridade, e não de alternância, de sorte que o uso da expressão ‘gerações’ pode ensejar a falsa impressão da substituição gradativa de uma geração por outra, razão pela qual há quem prefira o termo ‘dimensões’ dos direitos fundamentais”.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 7ª Ed. São Paulo: Livraria do Advogado, 2007, p.54.

<sup>24</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p 37.

<sup>25</sup> *Idem, ibidem*, p 39.

A saúde e dignidade dos trabalhadores foram relegadas a segundo plano diante dos ensejos por produção crescente, racionalização da produção, imposição de técnicas tayloristas e fordistas, que geravam aumento da produtividade e dos lucros<sup>26</sup>.

Por outro lado, ao mesmo tempo em que permitia uma melhor administração e disciplina, a reunião dos trabalhadores em um mesmo local, a fábrica, propiciou o surgimento da percepção de identidade de sofrimento e de reivindicações entre eles. Nasce e fortalece-se o movimento sindical, cuja atuação permitiu o reconhecimento de um direito de classe e não mais individual, o direito dos trabalhadores.

O surgimento do sujeito coletivo formado por trabalhadores evidenciou algo fundamental para toda a estruturação do Direito do Trabalho: o sujeito empregador sempre foi coletivo. Ao tratar os dois sujeitos da relação trabalhista como seres individuais, mascarava-se a natureza coletiva do empregador e causava-se assim uma série de desigualdade de forças entre estes sujeitos<sup>27</sup>.

Os direitos coletivos e que exigiam prestações positivas do Estado são reconhecidos como “direitos fundamentais de segunda dimensão”. São os direitos sociais, culturais e econômicos, que vieram a ser constitucionalizados no Estado Social de Direito<sup>28</sup>.

Os direitos sociais surgem como contraposição ao ideal liberal, que tinha como vetor de orientação a abstenção estatal nas relações entre particulares. Tal ideário foi paulatinamente sendo substituído pelo da intervenção, com ampla atividade do setor público no domínio econômico<sup>29</sup>.

**Norma Sueli Padilha** ressalta que a degradação da qualidade de vida e saúde dos trabalhadores e a do meio ambiente estão inseridas no mesmo contexto econômico-social<sup>30</sup>. No entanto, a normatização do Direito do Trabalho antecede à do Direito Ambiental, ainda que apresentem elementos em comum.

O desenvolvimento da economia de mercado, cujos pilares são a livre iniciativa e o acúmulo de capitais, ao mesmo tempo em que afetou e prejudicou a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores, também provocou degradação dos recursos ambientais sem precedentes. De um mesmo fenômeno surgem duas questões fundamentais para o Direito: as implicações sócio-trabalhistas e ambientais do modelo capitalista de produção.

---

<sup>26</sup> *Idem, ibidem*, p.39.

<sup>27</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 92.

<sup>28</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p.40.

<sup>29</sup> ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997, p. 60.

<sup>30</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p.41.

Após a Revolução Tecnológica, em meados do século XX, surgem os direitos fundamentais de “terceira dimensão”, que expandem sua abrangência, não se limitando a interesses individuais ou coletivos, são os direitos metaindividuais. Nascidos em uma sociedade globalizada e complexa, os direitos fundamentais de terceira geração operam transformações e exigem adaptações do ordenamento jurídico<sup>31</sup>.

Reconhece-se que não bastam os direitos humanos de liberdade e igualdade para alcançar níveis sadios de saúde e vida, faz-se necessária também a proteção ao meio ambiente<sup>32</sup>. O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado desponta como um direito fundamental, *status* confirmado pela Constituição Federal de 1988, sendo revestido de aplicabilidade imediata e impossibilidade de supressão, uma vez que se tornou cláusula pétrea do ordenamento jurídico brasileiro<sup>33</sup>.

Além disso, reconheceu-se um duplo caráter do direito ao meio ambiente equilibrado, como direito fundamental em sua concepção tradicional subjetiva, como direito individual, podendo ser defendido por qualquer cidadão, e em sua concepção objetiva, metaindividual, como um direito de toda a coletividade<sup>34</sup>.

Desta forma, foi necessária uma longa e importante conquista de direitos fundamentais de liberdade e igualdade para que, então, fosse alcançada a atual conformação em que se defende a existência de direitos individuais, coletivos e metaindividuais, sendo a questão ambiental, de alguma forma, afeta a todas essas formas de manifestação. A elevação do direito ao meio ambiente equilibrado a direito fundamental revela sua importância, tornando relevante o estudo da construção normativa que intenta protegê-lo.

A pergunta que, muitas vezes, se faz é: o que torna um direito fundamental? São defendidos dois critérios para considerar que determinado direito é fundamental. O primeiro é o critério formal, que afirma ser direito fundamental aquele expresso no texto da Constituição. Esse critério, no entanto, apresenta alguns problemas. Um deles é de transformar em fundamental todo direito presente na Constituição, ainda que o direito não pareça merecer tal título<sup>35</sup>.

---

31 *Idem, ibidem*, p.44. Um exemplo interessante da adaptação necessária do ordenamento jurídico foi refletido no julgamento do RESP 1.120.117, do estado do Acre, em que o Superior Tribunal de Justiça declarou a imprescritibilidade da reparação do dano ambiental, entendendo que o bem jurídico tutelado era fundamental, antecessor da própria vida ou do trabalho. (REsp 1120117/AC, Rel. Ministra ELIANA CALMON, SEGUNDA TURMA, julgado em 10/11/2009, DJe 19/11/2009)

32 PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p.45.

33 *Idem, ibidem*, p.172.

34 *Idem, ibidem*, p.173.

35 MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 5ª edição. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 313.

Outros autores defendem um critério subjetivo, classificando como direito fundamental o direito que se volte para a proteção da dignidade da pessoa humana.

Os direitos fundamentais, como declarado pela Constituição Federal em seu artigo 5º, §2º, não são taxativos. Desta forma, ainda que não presente no rol do art. 5º um direito pode ser considerado um direito fundamental. O critério objetivo, portanto, não parece correto.

Então, o que torna um direito fundamental? Para os autores que defendem o critério subjetivo é a sua teleologia dirigir-se à proteção da dignidade da pessoa humana<sup>36</sup>.

**Paulo Gustavo Gonet Branco**, ao posicionar-se sobre a utilização da relação com a dignidade da pessoa humana como critério para considerar certo direito como fundamental, esclarece que existem direitos que não se relacionam como a dignidade da pessoa humana e ainda assim são considerados fundamentais, apesar disso tal valor serve de inspiração para os típicos direitos fundamentais e por isso atua como critério de atribuição de fundamentalidade. Neste sentido:

“Não obstante a inevitável subjetividade envolvida nas tentativas de discenir a nota de fundamentalidade em um direito, e embora haja direitos formalmente incluídos na classe dos direitos fundamentais que não apresentam ligação direta e imediata com o princípio da dignidade da pessoa humana, é esse princípio que inspira os típicos direitos fundamentais, atendendo à exigência do respeito à vida, à liberdade, à integridade física e íntima de cada ser humano, ao postulado da igualdade em dignidade de todos os homens e à segurança. É o princípio da dignidade humana que demanda fórmulas de limitação do poder, prevenindo o arbítrio e a injustiça. Nessa medida, há de se convir em que “os direitos fundamentais, ao menos de forma geral, podem ser considerados concretizações das exigências do princípio da dignidade da pessoa humana”.<sup>37</sup>

Conclui o autor que “os direitos e garantias fundamentais, em sentido material, são, pois, pretensões que, em cada momento histórico, de descobrem a partir da perspectiva da dignidade humana”<sup>38</sup>.

O STF tem se mostrado sensível ao reconhecimento de direitos fundamentais fora do rol constitucional específico e para isso utiliza como critério a existência de vínculo entre o bem jurídico protegido com valores essenciais à garantia da dignidade da

---

<sup>36</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 8ª edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p.89.

<sup>37</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 5ª edição. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 313

<sup>38</sup> *Idem, ibidem*, p. 313.

pessoa humana, enumerados no art. 5º, como a vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade<sup>39</sup>.

Por isso, mostra-se acertado o posicionamento que considera o direito ao meio ambiente do trabalho um direito fundamental, uma vez que apresenta grande relação com a dignidade da pessoa humana, sendo impossível falar em vida digna ou mesmo em vida simplesmente sem que seja garantido um meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Neste sentido, afirma **Gustavo Garcia** que, por objetivar a dignidade da pessoa humana, o direito ao meio ambiente equilibrado é um direito fundamental e figura como verdadeiro fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso III, CF/88).<sup>40</sup>

Além de ser um direito fundamental, o direito ao meio ambiente equilibrado é ainda prova da cumulatividade entre os direitos fundamentais de gerações diversas, pois congrega interesses inerentes ao Direito do Trabalho, considerado direito fundamental de segunda dimensão, e o direito ambiental, direito fundamental de terceira geração<sup>41</sup>.

## **2.1.1 A Construção Normativa de Proteção Jurídica ao Meio Ambiente**

### **2.1.1.1 Instrumentos Internacionais de Proteção**

A Assembleia Geral das Nações Unidas, diante das preocupações e dos problemas ambientais decorrentes do crescimento econômico, realizou a **Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente**, em Estocolmo, Suécia, em 16 de junho de 1972. Participaram da conferência 113 países, 250 ONGs e diversos organismos da ONU, com o objetivo de “criar bases técnicas para a avaliação da questão ambiental no mundo e gerar a conscientização dos governos e da opinião pública”<sup>42</sup>.

A Conferência de Estocolmo, de 1972, foi a responsável pela determinação dos princípios comuns de orientação dos povos do mundo para a preservação e melhoria do meio ambiente. Pela primeira vez, expressou-se a indissociabilidade do ser humano em relação ao meio e a sua responsabilidade pelas transformações provocadas. Como resultados,

---

<sup>39</sup> *Idem, ibidem*, p. 314.

<sup>40</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho. 2ª ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Método, 2009, p. 19.

<sup>41</sup> *Idem, ibidem*, p. 18.

<sup>42</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p.47.

foram elaborados a Declaração de Princípios de Estocolmo, Plano de Ação para o meio ambiente e o Programa da ONU sobre Meio Ambiente<sup>43</sup>.

Asseverou-se que o direito à vida, bem como o gozo de outros direitos fundamentais, só é possível e pleno quando garantido o direito a um meio ambiente, natural ou transformado pelo homem, saudável e equilibrado. Uma importante constatação da Conferência de Estocolmo foi a de que, em países desenvolvidos, a causa dos danos ambientais está diretamente ligada à industrialização e que, em países em desenvolvimento, a causa é o próprio subdesenvolvimento<sup>44</sup>. Ressaltando-se, assim, que o papel transformador do homem é importante, inclusive, para a proteção ambiental. O desenvolvimento é necessário, mas é preciso que ele aconteça de forma consciente<sup>45</sup>.

A Convenção de Estocolmo de 1972 foi a responsável por introduzir conceitos essenciais do meio ambiente, dentre eles a questão intergeracional, afirmando a necessidade de preservação ambiental para as gerações futuras. Muitos dos conceitos e dos princípios introduzidos por esta Convenção integraram até hoje o ordenamento de diversos países, em especial pela pressão internacional para que todos os países presentes fizessem refletir seus resultados em codificações nacionais<sup>46</sup>.

Essa integração, no entanto, não foi imediata. Ao contrário, mostrou-se lenta em alguns países. Desta forma, fez-se necessária a realização de outra conferência, com propósito de que fossem criadas regras e propostas concentradas para o enfrentamento à questão ambiental.

Passados vinte anos da criação da Convenção de Estocolmo, realizou-se a **Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento no Rio de Janeiro**, em 1992. A Rio/92, como se tornou conhecida, contou com a participação de aproximadamente 178 países, mais de 100 chefes de Estado e mais de 20 mil pessoas, demonstrando o interesse da sociedade civil quanto ao tema<sup>47</sup>.

Os principais documentos produzidos pela Rio/92 foram: Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento; Agenda 21 e Declaração de Princípios sobre as Florestas. Foram firmadas a Convenção Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima e

---

43 *Idem, ibidem*, p.48.

44 Isto porque o crescimento natural da população de forma contínua causa danos ambientais, uma vez que milhares de pessoas continuam a viver abaixo de um mínimo digno, há privações de alimentos, de vestimentas, habitações, educação, saúde. A criação de riquezas é um importante elemento para melhoria do ambiente humano. *Idem, ibidem*, p.50.

45 SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 8ª edição. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 59.

46 FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006. p. 112.

47 PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p.61

a Convenção sobre a Diversidade Biológica, demonstrando ter sido esta uma Conferência com grande papel diplomático.

A Declaração de Princípios da Rio/92 contém 27 princípios, que influenciaram “a construção da normatividade ambiental global”<sup>48</sup>, cujo delineamento inicial deve-se à Conferência de Estocolmo. A função das Convenções de 1972 e 1992 é a de traçar orientações para a criação legislativa nacional. Os princípios da Declaração do Rio consagraram-se como princípios gerais do Direito Internacional do Meio Ambiente, dentre eles estão:<sup>49</sup>

Princípio 1 - Os seres humanos estão no centro das preocupações com o desenvolvimento sustentável. Têm direito a uma vida saudável e produtiva, em harmonia com a natureza.

Princípio 25 - A paz, o desenvolvimento e a proteção ambiental são interdependentes e indivisíveis.

Apresentou-se o conceito de desenvolvimento sustentável, tema presente em todos os debates, e uma das principais metas da Rio/92, como expressam os seguintes princípios<sup>50</sup>:

Princípio 3 - O direito ao desenvolvimento deve ser exercido de modo a permitir que sejam atendidas equitativamente as necessidades de desenvolvimento e de meio ambiente das gerações presentes e futuras.

Princípio 4 - Para alcançar o desenvolvimento sustentável, a proteção ambiental constituirá parte integrante do processo de desenvolvimento e não pode ser considerada isoladamente deste.

Segundo **Guilherme Feliciano**, a noção de desenvolvimento sustentável determina que é preciso equilibrar as necessidades por desenvolvimento e por um meio ambiente saudável para as gerações presentes e futuras. Há imposição de um limite ético ao modo de produção capitalista: a qualidade de vida das gerações<sup>51</sup>.

São lançados ainda os Princípios da Precaução, da Prevenção, do Poluidor-Pagador, da Reparação Integral, da Participação e da Informação, todos considerados atualmente integrantes do ordenamento jurídico brasileiro, como se detalhará mais adiante.

A Agenda 21 representa um programa de política de desenvolvimento a ser observado pelos Estados, segundo o qual, busca-se a criação de um novo modelo de

---

48 *Idem, ibidem*, p.63

49 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção de Princípios das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento**.1992. Disponível em < <http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>>. Acesso em 22 de novembro de 2012.

50 *Idem, ibidem*.

51 FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006, p. 112.

desenvolvimento, pautado na sustentabilidade e que alie, indissociavelmente, a esfera econômica à social<sup>52</sup>.

Importante papel da Agenda 21 foi a introdução da ideia de que para que se alcance um desenvolvimento sustentável é preciso observar as Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT. A preocupação com o trabalhador torna-se requisito para a sustentabilidade<sup>53</sup>.

É preciso que se diga que não foram destacadas nesta pesquisa a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, o Protocolo de Quioto ou a 15ª Conferência das Partes da ONU, em Copenhague, pois, apesar da imensa importância da questão climática e da emissão de gases do efeito estufa, o objetivo desta parte do trabalho é apresentar o desenvolvimento dos Princípios e conceitos basilares do Direito Ambiental.

Em setembro de 2002, em Johannesburgo, na África do Sul, a **Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável** foi realizada, com objetivo de reafirmar os compromissos assumidos na Rio/92. A Declaração de Johannesburgo constatou que o meio ambiente continua a ser afetado, com significativa perda para a biodiversidade, escassez acentuada de recursos, desertificação de diversas áreas do planeta, aumento do número e da intensidade de desastres naturais, persistência da poluição generalizada e aumento das desigualdades entre os países desenvolvidos e em desenvolvimento<sup>54</sup>.

Percebeu-se, ainda, que o atual quadro de globalização torna ainda maiores os desafios para a realização do desenvolvimento sustentável. A Declaração de Johannesburgo reafirma o compromisso com a concretização do desenvolvimento sustentável, bem como com a criação de uma sociedade global humanitária<sup>55</sup>.

Nos dias 20, 21 e 22 de junho de 2012, realizou-se, no Rio de Janeiro, uma nova **Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, a Rio+20**, considerada uma das maiores até então. Dela resultou um documento final com 53 páginas em que 188 países se comprometem com o desenvolvimento sustentável, como aquele que integra o prosperidade, bem-estar social e proteção ao meio ambiente. Definiu-se o que faz e o que

---

52 PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p.71 e 72. Após a Rio/92, cada país teve que elaborar uma Agenda 21 nacional, pautada pelos mesmos princípios do programa global. O Brasil deu início à elaboração de sua Agenda em 1996, finalizando-a em 2002. A fase de implementação começou em 2003, revelando um compromisso de toda a sociedade com um novo modelo de cidadania. O Plano Plurianual de 2004/2007 incorporou a Agenda 21 brasileira, dando-lhe força política e institucional.

<sup>53</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006, p. 112.

54 PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. , p.98.

<sup>55</sup> *Idem, ibidem*, p. 98.



não faz parte do desenvolvimento de uma economia verde, dentro do contexto do desenvolvimento sustentável e da erradicação da pobreza<sup>56</sup>.

Procurou-se formar uma arquitetura de apoio às ações internacionais de desenvolvimento sustentável, concluindo-se pela necessidade de que a sustentabilidade seja tratada globalmente<sup>57</sup>.

A preocupação com o meio ambiente acentua-se a cada dia e a necessidade de que seja revertido o quadro de consumo dos recursos naturais e de degradação ambiental mantém-se premente. Desta forma, os instrumentos internacionais de proteção ao meio ambiente continuam a ser elaborados.

### 2.1.1.2 A Constitucionalização do Direito Ambiental

Anteriormente à Constituição Federal de 1988, não houve produção legislativa na seara ambiental coesa o suficiente para dar origem ao microsistema do Direito Ambiental, havia apenas legislações esparsas, que regulavam determinados setores, como florestas, águas, fauna e solo. Segundo **Norma Sueli Padilha**, não havia uma concepção holística de meio ambiente<sup>58</sup>.

Durante vários anos, predominou a desproteção total, não havendo normas que proibissem o desmatamento e a ameaça ao equilíbrio ecológico. Segundo **José Afonso da Silva**, tal realidade foi possível porque a concepção de propriedade privada representava verdadeira barreira à intervenção do Estado, ainda que com intuito de preservação ambiental<sup>59</sup>.

A exceção à essa realidade foi a Lei nº 6.938/81, que trata da formulação da Política Nacional do Meio Ambiente, bastante influenciada pela Conferência de Estocolmo, de 1972, que introduziu os conceitos de meio ambiente, poluição, poluidor. Trata-se da mais

---

<sup>56</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Além da Rio+20: avanços rumo a um futuro sustentável. Disponível em <<http://www.onu.org.br/rio20/alem-da-rio20-avancando-rumo-a-um-futuro-sustentavel>>. Acessado em 12.11.2012.

<sup>57</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p.99.

<sup>58</sup> *Idem*, *ibidem*, p.101.

<sup>59</sup> SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 8ª edição. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 35.

importante legislação infraconstitucional, e seu caráter holístico de tratamento da questão ambiental advém do mesmo movimento que influenciou a Constituição de 1988<sup>60</sup>.

A Conferência de Estocolmo impulsionou o importante processo de constitucionalização da tutela jurídica ao meio ambiente, solidificando as bases normativas de um novo paradigma jurídico ambiental. Do “espírito de Estocolmo”, a Constituição Federal de 1988 incorporou o conceito de desenvolvimento sustentável, bem como os princípios da precaução, da prevenção, do poluidor-pagador, da função socioambiental da propriedade, da participação, da informação, entre outros<sup>61</sup>.

Consignou-se no Texto Constitucional uma concepção abrangente do meio ambiente, que não o resumiu aos elementos físicos e naturais, apartados dos direitos humanos fundamentais, mas o concebeu como “conjunto de todos os sistemas dentre os quais se integram todos os seres vivos, o homem e a natureza que o cerca, determinando a proteção constitucional ambiental ao meio ambiente natural e ao meio ambiente artificial (urbano, do trabalho e cultural).<sup>62</sup>”

Pela construção de um Direito Ambiental holístico, é que se faz imprescindível a compreensão do meio ambiente no contexto da Constituição Federal de 1988. Ao ser constitucionalizado, o direito ao meio ambiente equilibrado ganha novos contornos, em que intenta à conscientização coletiva de que os recursos naturais são finitos e dos graves riscos que acarreta a sua exploração irracional.<sup>63</sup>

**José Affonso Leme Machado** revela que a primeira Constituição a trazer a expressão “meio ambiente” é a Constituição da República de 1988, o que o faz em diversos títulos e capítulos<sup>64</sup>. Dentre eles, destaca-se o art. 225, do Título VIII, Capítulo VI, que afirma:

**Art. 225** - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

---

<sup>60</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p.110.

<sup>61</sup> *Idem, ibidem*, p. 110.

<sup>62</sup> *Idem, ibidem*, p.115.

<sup>63</sup> *Idem, ibidem*, p.164.

<sup>64</sup> MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 17ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2009, p. 126.

Importantes são as reflexões que se pode extrair deste excerto, tais como: a titularidade dos direitos humanos não se resume a uma pessoa ou a determinada classe, trata-se de um direito de todos. Conclui **Paulo Affonso Leme Machado** que o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado apresenta uma dimensão individual e uma coletiva simultaneamente. Ao se afirmar que todos têm esse direito, o que se depreende é que cada pessoa o tem, ao mesmo tempo, em que a coletividade o tem também<sup>65</sup>.

Retirar-se ainda do trecho que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é um bem de uso comum do povo, destacando que o Estado não é proprietário do meio ambiente, mas responsável por ele<sup>66</sup>.

Neste mesmo artigo, é possível perceber a preocupação com os impactos que o desequilíbrio pode causar, ao se afirmar que o meio ambiente equilibrado é essencial para a qualidade de vida. Ou seja, a degradação ambiental interfere diretamente na qualidade de vida, incluída a vida humana.

Como aponta **José Affonso Leme Machado**, o direito à vida sempre teve *status* de direito fundamental, mas somente com a Constituição Federal de 1988 é que se passa a resguardar a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88)<sup>67</sup>. Há, assim, a preocupação com a qualidade de vida, não bastando garantir à vida, mas que ela seja desfrutada de forma saudável.

Por fim, impõe-se o dever de cuidado tanto ao Poder Público quanto à coletividade. A Declaração da Conferência da ONU sobre Meio Ambiente, de 1972, faz referência a uma “meta fundamental” da humanidade de proteger e melhorar o meio ambiente<sup>68</sup>. Há, portanto, mais que um direito constitucionalizado ao meio ambiente equilibrado<sup>69</sup>, mas um dever fundamental de resguardo desse direito para as gerações presentes e futuras.

Como já afirmado, o meio ambiente que deve ser resguardado de forma equilibrada não se restringe aos elementos físicos, mas alcança também a esfera social, humana, do meio ambiente. **Julio Cesar de Sá da Rocha** adverte que a Constituição de 1988,

---

65 *Idem, ibidem*, p.127.

66 *Idem, ibidem*, p.131

67 *Idem, ibidem*, p.132

68 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. [Declaração da Conferência da ONU sobre o Meio Ambiente](#). Estocolmo, 1972, parágrafo 6.

69 Ressalte-se, mais uma vez, que não se trata da proteção a qualquer meio ambiente, “o meio ambiente a ser defendido e preservado é aquele *ecologicamente equilibrado*.” Este é “*o meio ambiente desejado pela Constituição*”. MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 17ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2009, p.134.

no art. 225, menciona todos os aspectos do meio ambiente, como o natural, o artificial, cultural e o do trabalho. Desta forma, todos eles estão protegidos pelo Texto Constitucional.<sup>70</sup>

O meio ambiente natural, compreendido como aquele formado pelo solo, água, ar atmosférico, fauna e flora, está abarcado pelos arts. 225, *caput*, §§ 1º, IV e VI; 3º; 23, VI, e 24, VII. De forma imediata, pelos arts. 225, §§ 1º, I e VII, 2º, 4º; 23, VII e 24, VI.<sup>71</sup>

O meio ambiente artificial é caracterizado como “espaço físico transformado pela ação continuada e persistente do homem com o objetivo de estabelecer relações sociais, viver em sociedade. É composto pelo meio ambiente urbano, periférico e rural”<sup>72</sup>.

Todos esses componentes do meio ambiente artificial remetem à ideia de ocupação e transformação do meio ambiente natural, de forma a ocupar o campo ou construir cidades, e expandi-las, formando as periferias.

Esse elemento do meio ambiente encontra-se constitucionalmente tutelado, de forma mediata, pelos arts. 225, *caput*, §§ 1º, IV e VI, e 3º; 23, VI e 24, VIII. De forma imediata, pelos arts. 182; 21, XX e 23, IX e X, do texto constitucional<sup>73</sup>.

---

<sup>70</sup> ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997, p.25.

<sup>71</sup> Das referências imediatas ao Meio Ambiente Natural na Constituição Federal de 1988, temos:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

I - preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;

(...)

VII - proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade.

(...)

§ 2º - Aquele que explorar recursos minerais fica obrigado a recuperar o meio ambiente degradado, de acordo com solução técnica exigida pelo órgão público competente, na forma da lei.

(...)

§ 4º - A Floresta Amazônica brasileira, a Mata Atlântica, a Serra do Mar, o Pantanal Mato-Grossense e a Zona Costeira são patrimônio nacional, e sua utilização far-se-á, na forma da lei, dentro de condições que assegurem a preservação do meio ambiente, inclusive quanto ao uso dos recursos naturais.

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

VII - preservar as florestas, a fauna e a flora;

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

VI - florestas, caça, pesca, fauna, conservação da natureza, defesa do solo e dos recursos naturais, proteção do meio ambiente e controle da poluição;

<sup>72</sup> ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997, p.26.

<sup>73</sup> São dispositivos constitucionais que protegem o meio ambiente artificial:

Art. 182. A política de desenvolvimento urbano, executada pelo Poder Público municipal, conforme diretrizes gerais fixadas em lei, tem por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantir o bem-estar de seus habitantes.

Art. 21. Compete à União:

O meio ambiente cultural é formado por bens, valores e tradições que são considerados especialmente relevantes para as comunidades, “porque atuam diretamente na sua identidade e formação”<sup>74</sup>. Sua tutela constitucional mediata pode ser encontrada nos arts. 225, *caput*, §§ 1º, IV e VI e 3º; 23, VI e 24, VIII, IX. De forma imediata, pelos arts. 215; 216; 23, III, IV, V e 24, VII, IX<sup>75</sup>.

O meio ambiente do trabalho é aquele que envolve o local, entendido em um aspecto dinâmico, em que se “desenvolvem as atividades do trabalho humano”<sup>76</sup>. Sua tutela constitucional pode ser encontrada, dentre outros exemplos, no art. 200, VIII, que afirma:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção **do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho**.

O Texto Constitucional expressa, portanto, que compreendido no conceito de meio ambiente está o meio ambiente do trabalho. O que leva **Norma Sueli Padilha** a concluir que:

---

XX - instituir diretrizes para o desenvolvimento urbano, inclusive habitação, saneamento básico e transportes urbanos;

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

IX - promover programas de construção de moradias e a melhoria das condições habitacionais e de saneamento básico;

X - combater as causas da pobreza e os fatores de marginalização, promovendo a integração social dos setores desfavorecidos;

74 ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997, p.27.

75 *In verbis*:

Art. 215. O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais.

Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

I - as formas de expressão;

II - os modos de criar, fazer e viver;

III - as criações científicas, artísticas e tecnológicas;

IV - as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais;

V - os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico.

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

III - proteger os documentos, as obras e outros bens de valor histórico, artístico e cultural, os monumentos, as paisagens naturais notáveis e os sítios arqueológicos;

IV - impedir a evasão, a destruição e a descaracterização de obras de arte e de outros bens de valor histórico, artístico ou cultural;

V - proporcionar os meios de acesso à cultura, à educação e à ciência;

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

VII - proteção ao patrimônio histórico, cultural, artístico, turístico e paisagístico;

IX - educação, cultura, ensino e desporto;

76 ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997, p.30.

“Assim, concluímos que o direito ao meio ambiente do trabalho, indubitavelmente inserido no contexto do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, é um direito humano fundamental da pessoa do trabalhador”<sup>77</sup>

Dessa forma, conclui-se que existe um Direito Fundamental ao Meio Ambiente Equilibrado, e que este direito alcança todos os aspectos do Meio Ambiente, incluído o Meio Ambiente do Trabalho. **Há, portanto, para todos os trabalhadores o Direito Fundamental ao Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado.**

## 2.2. Direito Constitucional ao Meio Ambiente do Trabalho

O arcabouço normativo de proteção aos trabalhadores surge em meio à “crise do liberalismo, emergência do intervencionismo e desenvolvimento da consciência da classe trabalhadora em virtude das condições de vida e de trabalho”<sup>78</sup>.

Sumarizando a lição de **Maurício Godinho Delgado**, o desenvolvimento do Direito do Trabalho deu-se em quatro principais fases: a primeira de “manifestações incipientes ou esparsas”, seguida pela “sistematização e consolidação”, a terceira é a da “institucionalização do Direito do Trabalho” e, por fim, a de “crise e transição”.<sup>79</sup>

A primeira conhecida como fase de “manifestações incipientes ou esparsas”<sup>80</sup> se estendeu do início do século XIX, com o *Peel's Act* inglês, até 1848. Neste momento, a preocupação volta-se à redução da violência cometida pelos industriais contra crianças e mulheres, a produção normativa é pequena e dispersa<sup>81</sup>.

A segunda fase, a da “sistematização e consolidação”, segundo o autor, inicia-se em 1848, ano marcado por importantes acontecimentos, como a edição do Manifesto Comunista, o movimento *cartista* na Inglaterra e a Revolução de 1848 na França. Neste contexto, pautas iminentemente trabalhistas ganham importância e os trabalhadores passam a ocupar posição de destaque entre os movimentos de massa. Assim, entre 1848 até 1919, há a sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, que surge de uma interação recíproca e dinâmica entre “a ação vinda de baixo e a atuação oriunda de cima” e que “incorpora tanto a

---

<sup>77</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, p.20.

<sup>78</sup> ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, p.55

<sup>79</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011, p.94.

<sup>80</sup> *Idem, ibidem*, p. 94.

<sup>81</sup> *Idem, ibidem*, p.95

visão própria do Estado como assimila um amplo espaço de atuação para a pressão operária vinda de baixo”<sup>82</sup>. Neste momento, as associações de trabalhadores são descriminalizadas em vários países, sendo, em outros, até regulamentadas.

A terceira fase, marcada pela institucionalização do Direito do Trabalho, inicia-se após a Primeira Guerra Mundial e tem como marcos para seu começo a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, bem como o surgimento das primeiras constituições sociais, a mexicana de 1917 e a de *Weimar* de 1919. Neste momento, o Direito do Trabalho passa a fazer parte da estrutura institucionalizada dos Estados. Há, assim, a constitucionalização dos direitos trabalhistas<sup>83</sup>, cuja criação não mais se resume às fontes heterônomas. As fontes autônomas ganham cada vez mais importância e *status* normativo. O auge desta fase se dá com o fim da Segunda Guerra Mundial, com a plena hegemonia do Estado de Bem-Estar Social.<sup>84</sup>

Após toda a efervescência normativa de institucionalização dos direitos trabalhistas, o final do século XX é marcado pela fase de “crise e transição” do Direito do Trabalho. O marco inicial deste processo de fragilização do Direito do Trabalho é a década de 1980, para os países ocidentais desenvolvidos, e a década de 1990, para os países ocidentais em desenvolvimento. Tratou-se de uma crise que não se resumia à seara trabalhista, mas em que se questionava toda a formulação do Estado prestacional e do modelo fordista de produção.<sup>85</sup>

A crise do modelo fordista está diretamente ligada à mudança no modelo de consumo, que começou a apresentar sinais de saturação, seja pela criação de um consumidor ávido por novidades e avesso aos produtos padronizados e massificados do fordismo, seja porque os bens duráveis, depois de serem despejados no mercado por três décadas, já não eram mais objeto de interesse. O fordismo não mais atendia a um mercado com desejo por personalização e individualidade.<sup>86</sup>

Além disso, a dinâmica fordista mantinha-se pela compatibilidade entre produtividade e salário, a queda da produtividade afetou diretamente os salários, retirando a relação salarial da centralidade do sistema fordista.<sup>87</sup>

---

<sup>82</sup> *Idem, ibidem*, , p. 96.

<sup>83</sup> Como destaca Maurício Godinho Delgado, não são constitucionalizadas apenas as normas justralhistas, mas principalmente incorporam-se os princípios. *Idem, ibidem*, p. 98.

<sup>84</sup> *Idem, ibidem*, p. 97.

<sup>85</sup> *Idem, ibidem*, p. 99.

<sup>86</sup> BUELGA, Gonzalo Maestro. **La constitucion del trabajo em el estado social**, Granada, Comares: 2001, cap. 11, “La constitucion del trabajo flexible”. 247

<sup>87</sup> *Idem, ibidem*, , p. 248

Outra mudança significativa para a crise do fordismo disse respeito à função protetiva do Estado, que deixa de entender que salário e rentabilidade eram condições para acumulação, para vê-los como um entrave para a reação dos sistemas às crises. A proteção social torna-se apenas uma das variáveis econômicas do sistema, sendo a este subordinada.<sup>88</sup> Há uma transformação no papel do Estado, perdendo sua função de provedor para tornar-se apenas um observador das relações econômicas.

É preciso ter em mente, no entanto, que a globalização e as novas formas de produção não extinguiram a necessidade do Direito do Trabalho, ainda que tenham introduzido e valorizado formas flexíveis de prestação de serviço. Ao contrário, justamente por suas características flexibilizadoras e desregulamentadoras é que se faz necessária uma maior proteção ao trabalhador. Neste sentido, esclarecem **Maurício Godinho e Gabriela Delgado**:

Tudo isso que dizer que a globalização, no fundo, acentuou a necessidade de preservação do Direito do Trabalho nos diversos países, ampliando ainda mais a necessidade de se criarem condições para que suas regras protetivas avancem inexoravelmente para cantos longínquos do território mundial. *Mais* Direito do Trabalho – e não menos – é o que impõe a globalização, na verdade.<sup>89</sup>

É neste cenário, de crise da proteção trabalhista, que avançam as preocupações com questões ambientais, bem como se dá a criação e consolidação do arcabouço eco-protetionista. Alguns autores perceberam, então, no Direito Ambiental, com toda sua construção principiológica e normativa, uma forma de promover proteção trabalhista<sup>90</sup>.

Isto porque o desenvolvimento da compreensão do meio ambiente levou à percepção de que ele não se restringe aos meios físicos e naturais, mas é composto por importantes elementos humanos, como a dimensão cultural, artificial e laboral do Meio Ambiente.

Vislumbrou-se, assim, a possibilidade de aplicação do arcabouço normativo ambiental aos Direito do Trabalho, como forma de reforçar e garantir os direitos trabalhistas,

---

<sup>88</sup> *Idem, ibidem*, p. 249

<sup>89</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 86.

<sup>90</sup> ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, p. 19.



bem como de alcançar uma das principais finalidades do Direito Ambiental, que é a garantia da dignidade da vida humana.

Apesar da temática do direito ambiental ter surgido em um cenário de flexibilização dos direitos trabalhistas, percebeu-se, mais recentemente, que ambos ramos do direito têm uma origem comum: a necessidade de proteção humana contra os efeitos nocivos da atividade produtiva. Desta forma, trabalhadores e ambientalistas cada vez mais se convencem de que têm agendas em comum, buscando a proteção da dignidade da pessoa humana a partir da defesa do meio ambiente, incluído o meio ambiente do trabalho.<sup>91</sup>

A Constituição Federal de 1988 deixou expressa a existência de um meio ambiente do trabalho. É preciso que sejam compreendidas, então, as consequências da constitucionalização do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Cabe registrar de início a reflexão de **Adelson Silva dos Santos** de que, ao se adotar a expressão “meio ambiente do trabalho”, o legislador constituinte fez uma opção política de criar um bem jurídico a ser tutelado<sup>92</sup>. Não há dúvida, portanto, que, ao consagrar como uma de suas diretrizes a conservação e a promoção de um meio ambiente equilibrado, a Constituição Federal de 1988 adota um conceito de meio ambiente que vai além dos elementos físicos e naturais, preocupa-se com todo e qualquer meio ambiente humano, incluído o do trabalho.

A Constituição de 1988, em seu artigo 200, inciso VIII, revela mais do que se pode imaginar. Ao introduzir definitivamente o conceito de meio ambiente do trabalho, o faz dentro do título destinado à ordem social, na seção referente à saúde. Ao relacionar o meio ambiente do trabalho e a saúde, a Constituição reconhece que as condições às quais são impostos os trabalhadores refletem diretamente em sua saúde.

Faz-se necessário entender, portanto, o conteúdo do conceito de meio ambiente do trabalho, expresso na Constituição de 1988, e quais são as suas implicações na relação de emprego.

## **2.2.1. O Meio Ambiente do Trabalho**

### **2.2.1.1 Definição de Meio Ambiente do Trabalho**

---

91 ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, p.291

92 SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p.36.

Ao buscar uma definição para o meio ambiente do trabalho são vários os conceitos que surgem, sendo importante analisar alguns deles. Para **José Afonso da Silva**, o meio ambiente do trabalho é o “local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente”<sup>93</sup>

Para **Júlio Rocha**, é preciso desligar o conceito de meio ambiente do trabalho da ideia de local fixo, de espaço físico de uma fábrica ou empresa, por isso propõe que “o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho”<sup>94</sup>. O *locus* passa a ser entendido em um sentido dinâmico e não meramente estático, como um verdadeiro “*pano de fundo* das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido”. **Seria, assim, o meio ambiente do trabalho a soma das influências que afetam diretamente o ser humano trabalhador.**<sup>95</sup>

**Guilherme Feliciano**, por outro lado, propõe uma conceituação que leva em consideração o disposto na Política Nacional do Meio Ambiente, para tanto afirma que o meio ambiente do trabalho, “em definição mais empírica, diz-se ainda que é o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa”.<sup>96</sup>

Este conceito se amoldaria ao expresso na Lei nº 6.938/81, que institui a Política Nacional do Meio Ambiente, e que em seu artigo 3º, inciso I, define:

Art 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;

Para **Norma Sueli Padilha**, o meio ambiente do trabalho compreenderia, assim, a “inter-relação da força do trabalho humano (energia) e sua atividade no plano econômico através da produção (matéria), afetando o seu meio (ecossistema)”<sup>97</sup>

Procurando unir os conceitos apresentados, pode-se dizer que meio ambiente do trabalho é a soma de todas as influências físicas, climáticas, biológicas,

---

<sup>93</sup> SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 8ª edição. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 21

<sup>94</sup> ROCHA, Júlio Cesar de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, p. 127.

<sup>95</sup> *Idem, ibidem*, p. 128.

<sup>96</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006. p. 119.

<sup>97</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, p.45.

psicológicas e sociais que envolvem os trabalhadores no desempenho de sua atividade – que consiste na entrega de sua força de trabalho para a produção de um bem ou execução de um serviço. Essas influências atingem diretamente a saúde e a vida desses trabalhadores, em especial, porque a exposição a esses fatores ocupa grande parte do tempo dos trabalhadores.

Como relembra **Julio Rocha**, a saúde de um trabalhador depende de várias condicionantes. Segundo ele, o ponto inicial para investigar a qualidade da saúde dos trabalhadores deve partir do ambiente em que se firmam suas relações de trabalho. A saúde destaca-se como o resultado dos diversos elementos do ambiente<sup>98</sup>.

Uma característica do meio ambiente do trabalho é a diversidade de formas de ambiente, isto porque são muito variadas as atividades desenvolvidas por cada trabalhador dos mais diversos ramos econômicos. Exemplificando esta afirmação, **Julio Rocha** cita uma forma de trabalho da era digital, como o teletrabalho, e formas antigas como os trabalhadores responsáveis pela limpeza de esgoto. São trabalhos muito diferentes, cujas influências psicológicas, físicas, climáticas e sociais são diferentes<sup>99</sup>.

Há, no entanto, uma característica comum entre as mais diversas formas de atividades, o meio ambiente de trabalho é diretamente responsável pelas condições de saúde e bem-estar do trabalhador. Por isso, é mais fácil identificar questões que toquem o meio ambiente de trabalho quando se discute *trabalho perverso* (periculosidade, insalubridade e penosidade), em caso de acidente de trabalho ou moléstias profissionais, risco inerente ao trabalho, tutela da saúde do trabalhador e segurança no trabalho<sup>100</sup>.

O que identifica determinado local como um “meio ambiente do trabalho” é a presença humana realizando determinada atividade laboral. Como adverte **Julio Rocha**, não basta que haja um conjunto de máquinas, de salas, mesas, cadeiras, computadores, é necessário o trabalho humano para converter um espaço físico em meio ambiente do trabalho<sup>101</sup>.

**Guilherme Feliciano** observa, por fim, que o tipo de interesse afetado na tutela do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado vai depender do contexto de conflito em que é colocada a pretensão – se individual, individual homogêneo, coletivo ou difuso. Conclui **Guilherme Feliciano** que, ao menos conceitualmente, o direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado trata-se de um direito difuso, mas há nele

---

<sup>98</sup> ROCHA, Júlio Cesar de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, 128.

<sup>99</sup> *Idem, ibidem*, 128.

<sup>100</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006, p. 120.

<sup>101</sup> ROCHA, Júlio Cesar de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, 130.

uma dimensão individual ou coletiva<sup>102</sup>. Trata-se da dupla dimensão do direito fundamental a que aduz **Norma Sueli Padilha**, em que há uma dimensão tradicional subjetiva, ligada ao indivíduo, e uma dimensão objetiva, em que se expressam valores almejados por toda a sociedade.<sup>103</sup>

São elementos essenciais do meio ambiente do trabalho, portanto, a realização humana de atividade laboral, que se submete aos mais diversos tipos de influências, todas capazes de, em algum aspecto, afetar a vida e a saúde dos trabalhadores, individual ou coletivamente.

### 2.2.1.2 Regime de Proteção ao Meio Ambiente do Trabalho

Como já dito, a Constituição Federal de 1988 foi altamente inovadora em seu tratamento sobre o meio ambiente, não apenas por dedicar-lhe todo o Capítulo VI do Título VIII, demonstrando a importância do tema para a ordem jurídica nascente, como pela abrangência com que construiu sua definição<sup>104</sup>.

Autores como **Celso Antonio Pacheco Fiorillo** costumam analisar a tutela constitucional ao meio ambiente como havendo previsões mediatas e imediatas de proteção<sup>105</sup>. Com relação ao meio ambiente do trabalho, sua tutela imediata está no artigo 200, VIII, da Constituição, que, ao prever a competência do Sistema Único de Saúde, introduz de forma expressa que deve ser protegido o meio ambiente, nele incluído o do trabalho.

De forma mediata, a tutela ao meio ambiente do trabalho é feita, dentre outros, pelos artigos 225 da Constituição, que apregoa o direito ao meio ambiente equilibrado. Inclui-se nesse artigo o meio ambiente do trabalho, uma vez que o meio ambiente é um todo, é uno<sup>106</sup>. As divisões têm um papel prático, com intuito de demonstrar a complexidade deste

---

<sup>102</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006, p. 120, p.123.

<sup>103</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 173.

<sup>104</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, p. 54.

<sup>105</sup> FIORILLO apud PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, p. 56.

<sup>106</sup> Neste sentido, afirma Paulo Lemgruber que “sendo o conceito de meio-ambiente assumido pelo ordenamento jurídico onipresente e estando ele vinculado umbilicalmente à ideia de dignidade humana, não há como afastar de seu âmbito de incidência os locais de trabalho, onde os indivíduos desempenham suas atividades produtivas em constante convívio com elementos naturais e artificiais, ao longo de grandes períodos de tempo.”

conceito e possibilitar uma tutela diferenciada a cada um de seus aspectos. De forma alguma se pretende ao dividir o meio ambiente afirmar que existem aspectos que merecem maior apreço ou proteção que outros. Pode-se falar em proteção específica, mas nunca em mais ou menos proteção.

Neste sentido, afirma **Paulo Lemgruber** que caso se afirmasse que o art. 225 da Constituição protegesse apenas o meio ambiente natural, estar-se-ia criando uma situação de desigualdade entre o cidadão em geral o cidadão trabalhador, este revestido de menor grau de proteção ambiental. Segundo o autor, criar-se-ia:

“(...) uma situação em que a condição de ‘trabalhador’ ou de ‘empregado’ configuraria um *minus* em relação aos demais aspectos da cidadania (...) Ou seja, sem a extensão aos locais de trabalho das diretrizes principiológicas concernentes ao meio-ambiente, o indivíduo, enquanto obreiro, teria um valor social menor do que aquele conferido à generalidade dos cidadãos em outros aspectos da sua vida pública ou privada.”<sup>107</sup>

Uma importante observação com relação à tutela imediata do meio ambiente do trabalho pela Constituição é o fato dela aparecer dentro uma previsão normativa que diz respeito à saúde, o que demonstra que uma das interfaces do meio ambiente do trabalho é a saúde pública. Desta forma, assume a Constituição que o meio ambiente do trabalho é formado por diversos fatores inter-relacionados, que influenciam a saúde física e mental do trabalhador, afetando sua qualidade de vida<sup>108</sup>.

Além disso, reconhece a Constituição que existe um conteúdo ético no trabalho, não sendo relevante apenas o aspecto econômico, expresso em relações monetárias ou contratuais, há a “valorização do trabalho humano”. O trabalho passa a atuar como base da ordem social (art. 193), como um direito social (art. 6º) e como apoio sobre o qual se deve ser construída a ordem econômica (art. 170) e que exige um meio ambiente sadio e equilibrado (art. 225)<sup>109</sup>.

A valorização do trabalho humano, expressa, dentre outras maneiras, pela adoção do conceito de meio ambiente do trabalho, leva **Paulo Lemgruber** a concluir que:

---

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela.** Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: <[HTTP://jus.com.br/revista/texto/22694](http://jus.com.br/revista/texto/22694)>. Acesso em: 1 out. 2012.

<sup>107</sup> *Idem, ibidem*. No texto, o autor se refere ao déficit protético casos não se estendessem aos trabalhadores os direitos e prerrogativas da Política Nacional do Meio Ambiente, no entanto, o mesmo raciocínio é válido e necessário à interpretação do art. 225, da Constituição.

<sup>108</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p.381.

<sup>109</sup> *Idem, ibidem*, p. 381.

“pode-se afirmar de maneira inequívoca que a tutela constitucional do meio-ambiente do trabalho aponta para a necessidade de que os particulares, no exercício de sua livre iniciativa, estejam vinculados ao dever de enviar esforços contínuos no sentido de reduzir os riscos laborais e o Poder Público, nas esferas legislativa, executiva e judiciária, exerçam efetivo controle preventivo e repressivo em torno dos processos produtivos que possam oferecer riscos à vida e à integridade física dos obreiros”<sup>110</sup>

A presença do meio ambiente do trabalho também pode ser vista nas constituições estaduais, como a do Estado de São Paulo que, em seu artigo 191, afirma:

Art. 191 O Estado e os municípios providenciarão, com a participação da coletividade, a preservação, conservação, defesa, recuperação e melhoria do meio ambiente natural, artificial e do trabalho, atendidas as peculiaridades regionais e locais em harmonia com o desenvolvimento social e econômico

Estados como Amazonas, Pará e Bahia também trazem expressamente a previsão ao meio ambiente do trabalho. Os Estados de São Paulo e Roraima, em suas respectivas constituições, vão além e afirmam ser direito do trabalhador a recusa ao trabalho em ambiente com a presença de grave ou iminente risco<sup>111</sup>.

Quanto à legislação infraconstitucional, é preciso fazer a ressalva de que, no período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988, não havia grande produção legislativa sobre a matéria ambiental, e as poucas que existiam não tratavam do meio ambiente de forma geral, completa, holística, mas de apenas alguns aspectos, como a água, o ar, as floresta. A Lei 6.938/81, a Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, representa a primeira norma que tratou do meio ambiente em sua integralidade.

No entanto, a Lei da Política Nacional do Meio Ambiente não trazia expressamente uma previsão sobre o meio ambiente do trabalho. Com a promulgação da Constituição de 1988, que introduziu este conceito, fez-se necessário entender que, ao ser recepcionada, a Lei 6.938/81 passou a proteger também o meio ambiente do trabalho, não se resumindo à tutela do meio ambiente natural. Isto porque o conceito de meio ambiente adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro passou a ser mais abrangente, incorporando o meio ambiente artificial, cultural e do trabalho. Qualquer interpretação distinta e, especialmente, mais restritiva seria visivelmente inconstitucional<sup>112</sup>.

---

<sup>110</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela.** Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: <[HTTP://jus.com.br/revista/texto/22694](http://jus.com.br/revista/texto/22694)>. Acesso em: 1 out. 2012.

<sup>111</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado.** São Paulo: LTr, 2002, p. 65.

<sup>112</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela.** Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: <[HTTP://jus.com.br/revista/texto/22694](http://jus.com.br/revista/texto/22694)>. Acesso em: 1 out. 2012.

Com a extensão do conceito abrangente de meio ambiente, os conceitos, princípios e postulados da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente devem ser aplicados a todos os outros meio ambientes, incluído, o do trabalho. Diante disso, devem ser transpostos ao meio ambiente do trabalho conceitos como de meio ambiente, degradação, poluição e poluidor, que segundo a Lei 6.938/81 são:

Art 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;

II - degradação da qualidade ambiental, a alteração adversa das características do meio ambiente;

III - poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:

a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;

(...)

IV - poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental;

Diante desses conceitos, **Norma Sueli Padilha** conclui que “a degradação do meio ambiente do trabalho, resultante de atividades que prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, sem dúvida alguma, caracteriza-se como *poluição ao meio ambiente do trabalho*”<sup>113</sup>

Tais conceitos são de grande importância uma vez que permitem caracterizar como poluição ao meio ambiente de trabalho todas as práticas que impliquem em prejuízo para a qualidade de vida dos trabalhadores, sendo responsabilidade do poluidor reparar o dano causado<sup>114</sup>.

Quando se menciona a qualidade de vida ou mesmo a saúde dos trabalhadores, é preciso que seja entendida a saúde conforme estabelece a Organização Mundial de Saúde – OMS, que afirma que “saúde é um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doenças”<sup>115</sup>.

Na legislação trabalhista, reunida na Consolidação das Leis Trabalhista, CLT, há previsão protetiva ao meio ambiente do trabalho, no Título II, Capítulo V, que dispõe sobre a segurança e medicina no trabalho. Ganha destaque o art. 200 da CLT, que estabelece a competência do Ministério do Trabalho e Emprego para editar normas complementares sobre a matéria, pois o MTE, no exercício desta competência, editou a

---

<sup>113</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, p. 66.

<sup>114</sup> Este tema será desenvolvido no capítulo 3 desta Monografia.

<sup>115</sup> Comissão Nacional da Reforma Sanitária, Relatório final da 8ª Conferência Nacional de Saúde 1986, Documento I, p. 13.

Portaria nº 3.214/78 e que prevê que cabe aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho aplicar seus conhecimentos ao meio ambiente do trabalho e todos os seus componentes<sup>116</sup>.

Não resta dúvida, portanto, que houve integração do conceito do meio ambiente do trabalho ao ordenamento jurídico brasileiro.

O meio ambiente do trabalho encontra resguardo, desde 1976, também pela Organização Internacional do Trabalho – OIT. Esse dado é bastante relevante se considerarmos que a primeira grande manifestação de preocupação e de busca de melhoria e proteção ao meio ambiente se deu em 1972 com a Conferência de Estocolmo. O fato de a OIT ter procurado tratar da matéria, passados apenas quatro anos, demonstra a importância da questão para a seara trabalhista<sup>117</sup>.

Em 1976, houve o lançamento pela OIT do Programa Internacional para a Melhoria das Condições e Meio Ambiente do Trabalho – PIACT, em que se destacavam a preocupação com a segurança e medicina no trabalho; a proteção contra efeitos físicos, químicos e biológicos desfavoráveis no local de trabalho e no ambiente imediato; prevenção da tensão mental resultante da duração excessiva, do ritmo, do conteúdo ou da monotonia do trabalho; promoção de melhores condições de trabalho, visando à distribuição adequada de tempo e do bem-estar dos trabalhadores e adaptação das instalações e locais de trabalho à capacidade mental e física dos trabalhadores.

Segundo **Guilherme Purvin de Figueiredo**, enxergar as condições de trabalho como um problema ambiental dá uma dimensão global ao problema<sup>118</sup>.

A Convenção de nº 148 da OIT trata das poluições ao meio ambiente do trabalho por contaminação do ar, de ruído e vibrações no local de trabalho. A OIT reconhece ainda que esse tipo de contaminação ao meio ambiente do trabalho é capaz de por em risco a saúde de toda a população.

A Convenção de nº 155 é uma materialização dos estudos feitos pelo PIACT e dispõe que “a formulação, execução e reexame periódico da política nacional de higiene e segurança dos trabalhadores e meio ambiente do trabalho deverão ser efetuados mediante consulta às organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores, levando-se em conta, para tanto, as condições e práticas nacionais”<sup>119</sup>. A recomendação nº 164 de 1981

---

<sup>116</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, p. 70

<sup>117</sup> FIGUEIREDO, Guilherme Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2007, p. 78.

<sup>118</sup> *Idem, ibidem*, p. 79

<sup>119</sup> *Idem, ibidem*, p. 80.



ênfatiou “a necessidade de se estabelecer uma política, a nível nacional, relativa à segurança e saúde dos trabalhadores”<sup>120</sup>

A Convenção nº 161 da OIT, de 1985, ratificada pelo Brasil, determina que se deve adotar medidas preventivas para obter e conservar o meio ambiente do trabalho seguro e são e adaptar o trabalho à capacidade física e mental do trabalhador.

Existem ainda várias outras convenções que tratam sobre medicina e segurança no trabalho, casos de acidentes e doenças ocupacionais, ergonomia, entre outros aspectos do meio ambiente do trabalho. Há, portanto, vasta produção da OIT que visa regular e proteger o meio ambiente do trabalho. São, no entanto, variadas as formas como essas orientações e convenções são ratificadas e passam a integrar os ordenamentos nacionais.

Avaliando as diferentes formas de proteção ao meio ambiente do trabalho em diversos países, **Julio Cesar de Sá Rocha** dividiu em três os modelos de proteção a depender das medidas adotadas por cada país, identificando assim um paradigma tradicional de tutela, um paradigma de transição e um preventivo emergente<sup>121</sup>.

Para fazer essa classificação, o autor analisou a legislação pertinente de acordo com os seguintes critérios: “medida protetiva individual vs. Medida protetiva coletiva; neutralização de agentes agressivos vs. Substituição e proibição de agentes agressivos; compensação (reparação) vs. Prevenção; adaptação do trabalhador ao trabalho vs. Adaptação do trabalho ao trabalhador; modelo higiene e segurança vs. Modelo integral do meio ambiente do trabalho e saúde coletiva; sistemas centralizados de gestão vs. Co-gestão e co-participação dos trabalhadores”<sup>122</sup>.

O primeiro paradigma é formado pelos países cujos sistemas legais preveem a tomada de determinada medida de segurança diante de um risco de atividades perigosas ou insalubres, criando-se um sistema de proteção contra acidentes e doenças, em que prevalece a proteção individual e a compensação pelo trabalho em ambiente insalubre ou perigoso. Até existem medidas voltadas à segurança e higiene no trabalho, mas adotam um condão individual. Dentro da preocupação com a proteção individual, são feitas as fiscalizações e inspeções nos locais de trabalho<sup>123</sup>.

Segundo **Júlio César de Sá Rocha**, neste paradigma, é o homem trabalhador que se adapta aos riscos e perigos das atividades, estabelecendo um sistema de

---

<sup>120</sup> MANNRICH, Nelson. Apud FIGUEIREDO, *idem, ibidem*, p. 78.

<sup>121</sup> ROCHA, Júlio Cesar de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, p. 149.

<sup>122</sup> *Idem, ibidem*, p. 151.

<sup>123</sup> *Idem, ibidem*, p. 152.

compensação *ex ante* e *ex post*. No primeiro, há remuneração extra dos trabalhadores em atividade em risco. No segundo, compensa-se uma vez ocorrido o dano<sup>124</sup>.

São exemplos de Estados sob este paradigma normativo: Arábia Saudita, Argentina, Austrália, China, Estados Unidos, Israel, México e Portugal<sup>125</sup>.

No paradigma de transição, há um processo de superação gradual das práticas clássicas de proteção, mas que ainda não adota uma tutela essencialmente preventiva, combinando elementos dos outros dois paradigmas<sup>126</sup>.

Trata-se, muitas vezes, não de adoção de uma medida completamente inovadora, mas da mudança do referencial de tutela, passando a inserir aspectos físicos, psicológicos e sociais das relações de trabalho. Surge a preocupação com as medidas preventivas, com a monitoramento da saúde dos trabalhadores, com a redução dos riscos e criação de programas que visem à redução dos acidentes. São, portanto, países que passaram a adotar medidas para o caminho do paradigma emergente, mas que ainda não alcançaram o seu patamar de medidas legais<sup>127</sup>.

Dentre os países que integram o paradigma de transição estão: África do Sul, Alemanha, Brasil, Espanha, França, Holanda, Inglaterra, Itália e Japão<sup>128</sup>.

O paradigma preventivo emergente adota um novo marco de percepção das relações de trabalho: o meio ambiente do trabalho. Ambiente este em que se destacam como importantes todos os fatores físicos, psicológicos e sociais que de alguma forma interferem no bem-estar do trabalhador. A atuação na garantia de plena saúde dos trabalhadores se dá prioritariamente pela prevenção, que extrapola os limites do local de trabalho<sup>129</sup>.

Os riscos provocados por agentes físicos, químicos e biológicos, a organização do trabalho e a vida dentro e fora do trabalho são elementos de destaque na análise do meio ambiente do trabalho. Os equipamentos de proteção individual são usados apenas em situações excepcionais, em que as alternativas de proteção coletiva não atingem a total segurança.<sup>130</sup>

Neste paradigma, objetiva-se a eliminação do risco e da insalubridade, buscando-se garantir um meio ambiente do trabalho equilibrado, em detrimento da

---

<sup>124</sup> *Idem, ibidem*, p. 153.

<sup>125</sup> *Idem, ibidem*, p. 154-182.

<sup>126</sup> *Idem, ibidem*, p. 183.

<sup>127</sup> *Idem, ibidem*, p. 183.

<sup>128</sup> *Idem, ibidem*, p. 183-226.

<sup>129</sup> *Idem, ibidem*, p. 227.

<sup>130</sup> *Idem, ibidem*, p. 227.

compensação dos riscos. São exemplos de países que alcançaram o paradigma preventivo emergente: Finlândia, Noruega, Suécia, Dinamarca e Islândia<sup>131</sup>.

Analisando o caso da Suécia é possível perceber na sua legislação a existência da Lei do Meio Ambiente do Trabalho, em que se possibilita a participação dos trabalhadores na definição dos procedimentos de segurança da empresa; há a compreensão de que todas as áreas da vida dos trabalhadores devem ser protegidas, até mesmo nos setores público ou privado; busca-se uma maior cooperação entre empregados e empregadores para estabelecer as condições de trabalho, adaptando-as às condições de cada trabalhador. Os empregados têm ainda o dever de colaborar para que o meio ambiente do trabalho seja sadio, observando regulações de segurança e práticas de trabalho seguras, dentre outras medidas adotadas<sup>132</sup>.

O Brasil, segundo **Julio Cesar Rocha**, insere-se no paradigma em transição, pois as medidas de proteção adotadas pela CLT têm basicamente os contornos tradicionais, ainda que traga dispositivos em que se afirme tratar de medidas preventivas, na verdade, tais dispositivos apresentam maior caráter reparador. O maior avanço do ordenamento jurídico brasileiro se deu com a Constituição de 1988, que introduz uma gradativa ruptura com o modelo tradicional<sup>133</sup>.

Por outro lado, mesmo com as inovações trazidas pelo Texto Constitucional, foram mantidos elementos tradicionais, como os adicionais de periculosidade, insalubridade e penosidade. Somem-se a isso os denominados limites de tolerância, existentes na legislação infraconstitucional, que representam um contrassenso ao espírito preventivo, uma vez que admitem o contato de trabalhadores com substâncias danosas à saúde de forma permanente<sup>134</sup>.

Diante desse quadro, o Brasil encontra-se em uma situação privilegiada, uma vez que estabelece medidas protetivas, reconhece a existência do meio ambiente do trabalho e a necessidade preservá-lo, mas ainda caminha para tornar a prevenção a maior bandeira e o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, uma realidade.

### 2.3. Princípios do Direito Ambiental afetos ao Direito do Trabalho

---

<sup>131</sup> *Idem, ibidem*, p. 226-240.

<sup>132</sup> *Idem, ibidem*, p.236.

<sup>133</sup> *Idem, ibidem*, p. 193.

<sup>134</sup> *Idem, ibidem*, p. 198.

Os princípios no Direito têm papel essencial, uma vez que “não somente preservam irrefutável validade, como se destacam pela qualidade de importantes contributos à compreensão global e integrada de qualquer universo normativo”<sup>135</sup>.

Como explica **Maurício Godinho Delgado**, os princípios nem sempre tiveram a mesma força normativa que têm hoje. De início, entendia-se que os princípios tinham apenas um papel informativo, serviam de orientação para a interpretação jurídica. Posteriormente, foi reconhecido também um papel normativo subsidiário aos princípios, em casos de ausência ou mesmo de uma lacuna legal, os princípios teriam a função de integração jurídica, completando os vácuos legais. A partir da segunda metade do século XX, passou-se a exigir reconhecimento da função normativa específica dos princípios, que se tornam norma jurídica efetiva, não mais apenas enunciados programáticos não vinculantes <sup>136</sup>.

Importante a observação feita por **Norma Sueli Padilha**, ao afirmar que, ainda que com status diferenciado, os Princípios sempre tiveram função essencial para o Direito, sendo responsáveis por conferir harmonia e unidade ao sistema. O que se notou com o constitucionalismo moderno e com a nova hermenêutica constitucional é o reconhecimento da normatividades dos princípios.<sup>137</sup>

Cabe aqui uma rápida distinção entre princípios e regras. Como explica **Ronald Dworkin**, a distinção se dá pelo modo de aplicação de cada um deles. As normas se apresentam com função disjuntiva, ou seja, sempre que se verificar que determinada situação em concreto se amolda à previsão da regra, esta será aplicada. Se, por outro lado, a situação fática se amoldar à previsão de outra regra, aplica-se esta e não mais aquela. Vale a lógica do “tudo ou nada” <sup>138</sup>. Entre Princípios, seria inconcebível a ideia de colisão. Os princípios não apresentam uma única hipótese de incidência, o que afasta a possibilidade do conflito entre eles. O que existe, segundo **Humberto Ávila**, é uma relação entre princípios que se complementam e se limitam, mas não se excluem<sup>139</sup>.

Diante da importância dos Princípios, faz-se necessária a análise daqueles que pertencem ao Direito Ambiental e que, com a interface do meio ambiente do trabalho, devem ser aplicados ao Direito do Trabalho.

---

135 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 182.

136 *Idem, ibidem*, p. 185.

137 PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 238.

138 DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Trad. Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 36

139 ÁVILA, 1999 apud MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 5ª edição. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 313

De início, ao propor essa integração, é preciso ter como balizador o Princípio Protetivo, Tutelar ou Tuitivo do Direito do Trabalho, devendo todos os demais princípios orientar-se pela sua lógica, pois se trata de um princípio cardeal trabalhista. Segundo este princípio, o Direito do Trabalho deve estruturar-se, com suas regras, institutos e princípios, para a proteção do obreiro, parte hipossuficiente da relação trabalhista<sup>140</sup>.

São princípios do Direito ambiental, dentre outros, os que dizem respeito a: meio ambiente equilibrado, desenvolvimento sustentável, da sadia qualidade de vida, precaução, prevenção, poluidor-pagador, participação, informação, cooperação, função socioambiental da propriedade e responsabilização integral.

O Princípio do Meio Ambiente Equilibrado prescreve que devem ser preservadas as propriedades e funções naturais do meio, de forma a permitir a existência, o desenvolvimento e a evolução dos seres vivos. Para **Paulo Affonso Leme Machado**, o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado significa que existe um direito a que não se desequilibre significativamente o meio ambiente, ou seja, de que não sejam causadas alterações prejudiciais ao meio, degradações<sup>141</sup>.

O autor relembra ainda que a noção de equilíbrio não é estranha ao direito, ao contrário, trata-se de uma ideia ou um valor intrinsecamente ligado ao Direito. Ressalta que o estado de equilíbrio difere de uma estabilidade absoluta, pois o tempo todo os elementos estão sujeitos à mudanças, alterações. Trata-se de um desafio científico, político e social permanente decidir se as mudanças e inovações são positivas ou não. O Princípio do Meio Ambiente equilibrado não veda as alterações, as inovações e transformações que sejam favoráveis à vida, somente aquelas que causem dificuldade ou mesmo impossibilitem a vida, em suas diversas formas, de existir plenamente.<sup>142</sup>

A maior importância deste princípio é a de declarar que o desequilíbrio ecológico não é indiferente ao Direito e que “cada ser humano só fruirá plenamente de um estado de bem-estar e de equidade se lhe for assegurado o direito fundamental de viver num meio ambiente ecologicamente equilibrado”.<sup>143</sup>

O Princípio do Desenvolvimento Sustentável estabelece que o desenvolvimento econômico deve ser pautado pela preocupação com o futuro, de forma que não seja comprometida a capacidade de atender às gerações futuras. Os bens que integram o

---

140 Delgado, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 192.

141 MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 17ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2009, p. 58

142 *Idem, ibidem*, p. 58.

143 *Idem, ibidem*, p. 59.

meio ambiente devem satisfazer as necessidades comuns de todos os habitantes da terra. As necessidades comuns podem passar tanto pelo uso como pelo não uso do meio ambiente. É preciso estabelecer a razoabilidade da utilização, devendo-se, quando a utilização não seja razoável ou necessária, negar o uso, mesmo que os bens não sejam escassos<sup>144</sup>. Este conceito nasceu na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Rio/92, afirmando ser o respeito ao meio ambiente parte integrante e necessária do desenvolvimento econômico.<sup>145</sup>

**Paulo Lemgruber Ebert** afirma que o Princípio do Desenvolvimento Sustentável significa para o meio ambiente do trabalho que a organização dos fatores de produção deve evoluir sempre no sentido de garantir a máxima preservação da integridade física e mental dos trabalhadores, assegurando às gerações futuras de trabalhadores níveis cada vez mais seguros de exposição aos riscos laborais<sup>146</sup>.

O Princípio da Sadia Qualidade de Vida é fruto das Conferências de Estocolmo, 1972, e Rio, 1992. Há, de acordo com este Princípio, a busca pela qualidade de vida. Não basta, portanto, que se proteja a vida, mas que seja protegida a forma saudável de vida.<sup>147</sup>

Outro Princípio vetor do Direito Ambiental é o da Precaução, trata-se de uma proposição de cuidado e de cautela nas transformações do meio ambiente, exige-se, assim, um comportamento prudente e análise dos riscos de possíveis impactos ambientais. Busca-se conciliar os benefícios do desenvolvimento científico e os riscos da incerteza científica<sup>148</sup>. Como esclarece **Norma Sueli Padilha**, o Princípio da Precaução leva a que se questione a própria razão de existir de uma atividade, contrapondo-se a ela o grau de risco ao ambiente a à saúde<sup>149</sup>.

O Princípio da Prevenção, ainda que se aproxime do Princípio da Precaução, dele se difere, pois se intenta impedir a ocorrência de danos ambientais, por meio de adoção de medidas acautelatórias, antes da implementação de empreendimentos e atividades

---

144 *Idem, ibidem*, p. 62.

145 PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 244.

146 EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela**. Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: <[HTTP://jus.com.br/revista/texto/22694](http://jus.com.br/revista/texto/22694)>. Acesso em: 1 out. 2012.

147 MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 17ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2009, p. 61.

148 PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 249.

149 PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, p. 101.

poluidoras. Trata-se de um princípio mais genérico do que o da precaução, que se refere mais a riscos desconhecidos e incertos.<sup>150</sup>

A prevenção exige, portanto, conhecimento dos riscos, havendo incerteza, aplica-se a precaução.

Ao aplicar a prevenção ao meio ambiente do trabalho, a meta deve ser sempre preservar a dignidade humana. Por isso, é fundamental que seja proporcionado o amplo acesso a meios e equipamentos, além da instrução e ensino, necessários para viabilizar o trabalho seguro<sup>151</sup>.

Para **Guilherme José Purvin de Figueiredo**, já existem, dentre as normas de Direito do Trabalho, aquelas que apresentam a mesma finalidade dos Princípios ambientais. Neste sentido, o Princípio da Precaução aplicado especificamente ao meio ambiente do trabalho pode ser encontrado no art. 12 da Convenção nº 155 da OIT que determina devem ser adotadas medidas para que todas as pessoas que projetam, fabricam, importam, fornecem ou cedem máquinas, substâncias e equipamentos para uso profissional tenham certeza que, na medida do possível, tais elementos não são prejudiciais à saúde ou segurança dos trabalhadores. Além disso, que prestem informações sobre o correto uso ou instalação desses equipamentos ou materiais, tendo em vista a prevenção de acidentes e que realizem estudos e pesquisas sobre a evolução técnica e científica necessários para o cumprimento das duas primeiras obrigações<sup>152</sup>.

Bastante relevante a ponderação de **Paulo Lemgruber Ebert**, ancorado nas lições de **Guilherme Feliciano**, de que o Princípio da Prevenção desdobra-se, no meio ambiente do trabalho, no Princípio da Melhoria Contínua, que orienta no sentido de que a exploração das atividades econômicas deve acompanhar a evolução das técnicas e dos métodos que buscam a redução ou a neutralização de ameaças para a integridade física e mental dos trabalhadores. Os empregadores, portanto, devem emvidar todos os esforços para implantar em seus estabelecimentos todos os novos equipamentos, medidas e técnicas que cumpram com esta finalidade<sup>153</sup>.

---

150 PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 253.

151 PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, p. 101.

152 FIGUEIREDO, Guilherme Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2007, p. 60

153 EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela**. Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: < [HTTP://jus.com.br/revista/texto/22694](http://jus.com.br/revista/texto/22694) >. Acesso em: 1 out. 2012.

O Princípio da Precaução está inscrito em dispositivos como a Convenção OIT nº 184, de 2001, que determina a não incidência de sanção aos trabalhadores rurais que se recusem a trabalhar, quando houver evidência razoável de grave e iminente risco.

Acrescenta o autor à lista de dispositivos normativos confluentes aos supracitados princípios os artigos 160, 161 e 153 da CLT, que estabelecem, respectivamente, o dever de inspeção prévia como requisito para o início das atividades de um estabelecimento; a possibilidade de interdição do estabelecimento ou embargo da obra em que haja iminente e grave risco e, por fim, a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)<sup>154</sup>.

Há ainda o Princípio do Poluidor-pagador, segundo o qual não se deve permitir um uso gratuito dos recursos naturais, o que representaria um enriquecimento ilícito em detrimento da coletividade. Desta forma, todo aquele que se beneficia pela exploração do meio ambiente deve suportar os custos desta exploração. Trata-se de um princípio expressamente previsto na Declaração de Princípios da Rio/92, no Princípio de nº 16.<sup>155</sup>

Para Paulo **Affonso Leme Machado**, a cobrança pelo uso dos recursos se justifica na medida em que há raridade de recursos, uso poluidor e necessidade de prevenir catástrofes. Pela Lei nº 6.938/81, o poluidor ou predador é obrigado a reparar ou recuperar os danos causados, é possível, portanto, obrigar o poluidor a pagar pela poluição que tenha causado ou venha a causar<sup>156</sup>.

O autor explica, ainda, que o poluidor “é aquele que tem o poder de controle (inclusive poder tecnológico e econômico) sobre as condições que levam à ocorrência da poluição, podendo, portanto, prevenir ou tomar precauções para evitar que ocorram”<sup>157</sup>. Ao ser aplicado ao meio ambiente do trabalho, expõe a necessidade dos empregadores que desenvolvam atividades causadores de riscos físicos e psicológicos aos trabalhadores de adotarem medidas de neutralização ou redução dos riscos, impondo-lhes também o dever de reparar os danos causados. Os empregadores respondem, portanto, de forma objetiva aos danos causados ao meio ambiente do trabalho<sup>158</sup>.

---

<sup>154</sup> FIGUEIREDO, Guilherme Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2007, p. 61.

<sup>155</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, 257

<sup>156</sup> MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 17ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2009, p. 68.

<sup>157</sup> *Idem*, *ibidem*. p. 68.

<sup>158</sup> Uma vez que, em se tratando de matéria ambiental, há aplicação da responsabilidade objetiva para o poluidor, conforme preceitua a Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, Lei 6.938/81.



É ainda um princípio ambiental o Princípio da Participação, diretamente relacionado ao Princípio da Informação, tais mandamentos lançam como necessária a participação de todos os indivíduos, reunidos ou não, nas questões ambientais. Trata-se de apoderamento do problema, que não pode ser visto como apenas estatal, mas de todos. O meio ambiente é um direito de todos, mas também é um dever de todos protegê-lo<sup>159</sup>. Para **Paulo Affonso Leme Machado**, este princípio se expressa em três diferentes e complementares vertentes: participação das pessoas em ONGs e nos conselhos ambientais; na fase de audiência pública no procedimento de estudo de impacto ambiental e participação nas ações judiciais<sup>160</sup>.

O Princípio da Participação no meio ambiente do trabalho revela-se, por exemplo, no art. 8º, da Convenção nº 184, da OIT, que afirma que os trabalhadores têm o direito de participar na instituição e na execução de medidas que intentem a proteção de sua segurança e saúde; bem como direito de escolha dos representantes que comporão um comitê de segurança e saúde<sup>161</sup>. Como medidas judiciais de proteção ao meio ambiente de trabalho com participação dos trabalhadores, **Guilherme José Purvin de Figueiredo** cita como possíveis a reclamação trabalhista, o dissídio coletivo e, principalmente, a ação civil pública. Acrescenta a elas, a ação popular, o mandado de segurança coletivo e o mandado de injunção como meios de defesa dos trabalhadores<sup>162</sup>.

O Princípio da Informação, presente na Constituição Federal de 1988, no art. 5º, inciso XXXIII, entende como fundamentais o conhecimento e a análise de dados referentes ao meio ambiente. As atividades que de alguma maneira envolvem o meio ambiente devem ser realizadas com publicidade e transparência, em especial, com relação aos possíveis ou efetivos impactos.<sup>163</sup>

O Princípio da Informação se mostra, desta forma, corolário de diversos outros princípios, sem ele, dificulta-se a participação e a precaução. Por isso, tem importância ímpar. Permeia, em consequência disto, boa parte das normas que tratem, direta ou indiretamente, do meio ambiente do trabalho. Dentre essas normas estão as Convenções da OIT de n. 139, n. 170 e n. 184; a Recomendação n. 147, também da OIT.

---

<sup>159</sup> *Idem, ibidem*. p. 68.

<sup>160</sup> MACHADO apud FIGUEIREDO, Guilherme Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2007, p. 62.

<sup>161</sup> A CIPA, para o autor, seria uma aplicação deste Princípio. *Idem, ibidem*, p. 63.

<sup>162</sup> FIGUEIREDO, Guilherme Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2007, p. 63.

<sup>163</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 260.

Há ainda o Princípio da Cooperação, que torna um dever solidário o cuidado com o meio ambiente. Sua preservação depende da atuação conjunta dos Estados, das empresas, ONGs e da sociedade civil. Um reflexo prático desse dever solidário de proteção está na competência comum da União, estados e municípios para proteger o meio ambiente e combater a poluição.<sup>164</sup>

O Princípio da Função Socioambiental da Propriedade trouxe novos limites ao poder do proprietário de usar e fruir a sua terra. A garantia do direito de propriedade aparecia como papel principal do Estado liberal, ainda no código civil de 1916, o direito de propriedade aparece como ilimitado e absoluto. As únicas limitações a este direito eram o direito de vizinhança e o poder normativo do Estado, por meio dos regulamentos administrativos<sup>165</sup>.

No Direito brasileiro, a partir da Constituição de 1934, o proprietário deixa de ter apenas o poder sobre a propriedade, passando a ter também um dever perante a comunidade da qual faz parte<sup>166</sup>. O direito de propriedade foi condicionado ao interesse social, conforme os artigos 113, inciso XVII e artigos 118.

A Constituição de 1946 atrela o direito de propriedade ao bem-estar social (art. 141, §16). A Constituição de 1967 faz referência expressa à função social da propriedade como princípio da ordem econômica<sup>167</sup>.

A Constituição de 1988 trata da função social da propriedade em seu art. 5º, incisos XXII e XXIII<sup>168</sup> e, como princípio fundamental da ordem econômica no art. 170, inciso III<sup>169</sup>. Submete, portanto, o interesse individual ao coletivo, respeitando-se a função social da propriedade.

---

<sup>164</sup> *Idem, ibidem*, p. 268.

<sup>165</sup> *Idem, ibidem*, p. 268.

<sup>166</sup> *Idem, ibidem*, p. 269.

<sup>167</sup> *Idem, ibidem*, p. 270.

<sup>168</sup> **Art. 5º** - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

**XXII - é garantido o direito de propriedade;**

**XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;**

<sup>169</sup> **Art. 170** - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

**I** - soberania nacional;

**II** - propriedade privada;

**III** - função social da propriedade;

**IV** - livre concorrência;

**V** - defesa do consumidor;

**VI** - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

Para esclarecer quais os requisitos para observância de sua função, a Constituição Federal, no artigo 186, afirma que uma propriedade rural deve observar, dentre outros critérios, a preservação do meio ambiente. Para as propriedades urbanas, afirmou a Constituição Federal, em seu artigo 182, §2º: "a propriedade urbana cumpre sua função social quando atende às exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor"<sup>170</sup>.

A Lei nº 8.629/93 também confirma a inclusão da preservação ambiental como requisito para o cumprimento da função social pela propriedade rural, em seu artigo 9º. O Código Civil de 2002, por sua vez, atualizando o estabelecido pelo código precedente, trouxe em seu artigo 1.228, §1º, que "o direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais e de modo que sejam **preservados (...) a flora, a fauna, as belezas naturais, o equilíbrio ecológico e o patrimônio histórico e artístico, bem como evitada a poluição do ar e das águas.**"

Diante da apresentação de todos esses elementos normativos, conclui **Norma Sueli Padilha**<sup>171</sup>:

"Portanto, é irrefutável a adoção do princípio da função socioambiental da propriedade, pois embora o termo não esteja expressamente consignado na Constituição, sua adoção permanece confirmada por todos os dispositivos que traduzem a expressão da função social da propriedade, denunciando sua dimensão ambiental"

Acertada parece a conclusão da autora, uma vez que se consagrou no ordenamento brasileiro a inclusão da preservação ambiental como requisito para o cumprimento da função social da propriedade. Destaca-se, assim, uma clara relação entre o direito à propriedade e o dever de conservação ambiental, consubstanciando o Princípio da Função Socioambiental da propriedade.

O último Princípio apresentado por **Norma Sueli Padilha** é o da Responsabilidade Integral. A Constituição Federal de 1988 reconhece que o meio ambiente é um direito difuso, de grande importância e cuja degradação implica em danos à toda sociedade, atingindo diretamente a vida e a saúde das pessoas. Diante disso, faz-se necessário

---

<sup>170</sup> **Art. 182** - A política de desenvolvimento urbano, executada pelo Poder Público municipal, conforme diretrizes gerais fixadas em lei, tem por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantir o bem-estar de seus habitantes.

**§ 2º - A propriedade urbana cumpre sua função social quando atende às exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor.**

<sup>171</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 275.

prever, não apenas medidas de proteção ao meio ambiente, mas também medidas punitivas aos que não o respeitem<sup>172</sup>.

O Princípio da Responsabilidade Integral está presente no §3º, do art. 225, da Constituição de 1988, que estabelece que as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores a sanções nas esferas penal, administrativa e civil, sendo o infrator pessoa física ou jurídica<sup>173</sup>.

Além disso, a Política Nacional do Meio Ambiente traz como um de seus objetivos a imposição da obrigação de recuperar e/ou indenizar os danos causados, sendo imposta tal obrigação independentemente de culpa<sup>174</sup>.

Entende-se, portanto, que diante da impossibilidade, ao menos atual, de extinguir toda e qualquer forma de desequilíbrio ambiental, ainda que seja essa a intenção dos Princípios da Prevenção e Precaução, todo aquele que provoque alterações significativas ao equilíbrio ambiental deve repará-las, podendo responder concomitantemente na seara civil, administrativa e penal.

Desta forma, evidencia-se o fato de que todos esses princípios podem e têm que ser aplicados ao meio ambiente do trabalho, orientando-se, assim, a atuação e as transformações no ambiente laboral.

Mais do que isso, conclui-se pela existência de um conceito lançado pela Constituição de 1988, o do meio ambiente do trabalho, que, uma vez constitucionalizado, precisa ser compreendido como uma interface entre o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho, sobre o qual devem recair as proteções dos dois ramos jurídicos.

---

<sup>172</sup> PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos **constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 277.

<sup>173</sup> **Art. 225** - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

**§ 3º** - As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

<sup>174</sup> Lei 6.938/81

Art 4º - A Política Nacional do Meio Ambiente visará:

VII - à imposição, ao poluidor e ao predador, da obrigação de recuperar e/ou indenizar os danos causados e, ao usuário, da contribuição pela utilização de recursos ambientais com fins econômicos.

Art 14 - Sem prejuízo das penalidades definidas pela legislação federal, estadual e municipal, o não cumprimento das medidas necessárias à preservação ou correção dos inconvenientes e danos causados pela degradação da qualidade ambiental sujeitará os transgressores:

**§ 1º** - Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente.

### 3. O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO POLUIÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

#### 3.1. A Relação de Emprego e o Poder Empregatício

A presença do assédio moral não é exclusiva da relação de emprego, no entanto, ela se faz mais presente ou mais evidente, dada a presença das características que lhe são inerentes, como a subordinação, por exemplo. Por isso, será feita uma concentração de análise do fenômeno neste tipo de relação laboral.

Entende-se a relação de emprego como uma espécie da relação de trabalho, esta que “traduz, portanto, um gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual”<sup>175</sup>. A relação de emprego corresponde a um tipo legal próprio e específico, distinta das demais modalidades de relação de trabalho vigentes.

A relação de emprego configura-se quando reunidos alguns elementos que lhe são próprios e necessários, conhecidos como elementos fático-jurídicos da relação de emprego. São eles: a prestação de trabalho por pessoa física; de forma pessoal, ou seja, *intuitu personae*; não eventual; subordinada e onerosa<sup>176</sup>.

O sujeito empregado tem que ser sempre uma pessoa física, afastadas as situações de simulação, em que se cria uma pessoa jurídica para burlar a aplicação do Direito do Trabalho. Outro elemento da relação de emprego é a pessoalidade que, apesar de guardar relação com a exigência de o empregado ser pessoa física, dela se distingue por exigir mais do que um sujeito natural, exige a prestação de serviço com caráter personalíssimo. O empregado contratado não pode se fazer substituir intermitentemente ao longo da prestação de serviço<sup>177</sup>.

O elemento da não eventualidade se traduz pela necessidade de que a prestação de um serviço, para ser considerada uma relação de emprego, não seja meramente esporádica<sup>178</sup>.

A onerosidade é o elemento que determina que, para haver uma relação de emprego, é preciso que os sujeitos envolvidos na relação entendam-na como uma troca entre o

---

<sup>175</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 276.

<sup>176</sup> *Idem, ibidem*, p. 279/280.

<sup>177</sup> *Idem, ibidem*, p.280/281.

<sup>178</sup> *Idem, ibidem*, p. 283. Uma observação importante feita por Maurício Godinho Delgado é a de que a ideia de não eventualidade, de duração, é cara ao Direito do Trabalho, sendo não apenas um elemento jurídico-normativo da relação de emprego, como também um Princípio que rege o contrato de trabalho, o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego. A ideia de duração também é importante para a configuração do Assédio Moral, como será apresentado adiante.

valor econômico da força de trabalho e a contrapartida econômica em benefício do obreiro. A onerosidade se manifesta em dois planos: o objetivo e o subjetivo. No plano objetivo, a onerosidade traduz-se pelo pagamento pelo empregador de parcelas para remunerar o empregado de acordo com o contrato empregatício. No plano subjetivo, a onerosidade representa a intenção contraprestativa de ambas as partes com relação ao trabalho prestado<sup>179</sup>.

A relação empregatícia para se concretizar precisa de reunião dos cinco elementos fático-jurídicos citados, no entanto, a subordinação destaca-se entre eles, sendo responsável por distinguir diversas relações de trabalho da relação de emprego<sup>180</sup>. É por meio da subordinação que o empregador exerce poder sobre o empregado, fazendo-o seguir e obedecer às ordens impostas sobre o modo de prestação laboral. Trata-se de um fenômeno jurídico, derivado do contrato de trabalho, em que o empregado acolhe o direcionamento objetivo do empregador no que atinge à prestação de trabalho.<sup>181</sup>

A subordinação sofreu modificações ao longo dos últimos dois séculos, adotando diferentes formas e abordagens, por isso existem ao menos três dimensões sobre o fenômeno da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural.

A dimensão clássica da subordinação é aquela que a vê como uma situação jurídica, derivada do contrato de trabalho, que leva o empregado a observar o poder de direção empresarial quanto à realização da prestação laborativa. Ligada ao conceito clássico de subordinação estava a ideia de dependência econômica e social do empregado em relação ao empregador<sup>182</sup>.

A dimensão objetiva manifesta-se pela integração do empregado nos fins e objetivos da empresa, ainda que mais dispersas. O que define o trabalho subordinado, na dimensão objetiva, é a integração do empregado aos objetivos empresariais<sup>183</sup>.

A estrutural é a dimensão que entende a subordinação como a vinculação do empregado à dinâmica operativa da atividade da empresa, não importando o quanto ele se integre aos objetivos ou recebe ordens diretas. O que determina a subordinação é a inserção do trabalhador à dinâmica da empresa<sup>184</sup>.

---

<sup>179</sup> *Idem, ibidem*, p.287/289

<sup>180</sup> Como explica Sérgio Pinto Martins, o empregado é um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. O trabalhador autônomo, por outro lado, se distingue justamente por não ser subordinado a nenhum empregador. Exercendo com autonomia suas atividades. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. Ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 99.

<sup>181</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 291/292.

<sup>182</sup> ARAUJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 124.

<sup>183</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 293/294.

<sup>184</sup> *Idem, ibidem*, p. 294.

Essas três dimensões não são excludentes, na verdade, se harmonizam para demonstrar as diversas formas como o empregado pode estar subordinado na relação de emprego. **Maurício Godinho Delgado** esclarece que:

“Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pleora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços, nem exatamente realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meios, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural)”<sup>185</sup>

A subordinação, portanto está diretamente ligada ao exercício de poder dentro da relação de emprego. Como afirma **Maurício Godinho Delgado**, o fenômeno do poder é um dos mais relevantes na experiência histórico-social do homem, e uma das mais importantes manifestações de poder no mundo contemporâneo se expressa no contexto empregatício. Para o autor, o *poder empregatício* pode ser conceituado como “conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços”<sup>186</sup>.

Segundo o conceito lançado por **Maurício Godinho Delgado**, fazem parte do conjunto de prerrogativas que compõem o *poder empregatício* o poder diretivo, o poder regulamentar e poder fiscalizatório ou poder disciplinar.<sup>187</sup> Há quem defenda que, na verdade, que todas as formas de poder citadas são expressões ou derivações do poder diretivo, sendo este a única expressão autônoma de poder, por isso mesmo, a Consolidação das Leis Trabalhistas, ao lançar o conceito de empregador, em seu artigo 2º, faz menção ao poder de dirigir<sup>188</sup>.

Para compreender a relação entre o poder empregatício, a qualidade do meio ambiente do trabalho e o assédio moral organizacional, faz-se necessária uma, ainda que breve, análise do poder empregatício em suas diversas faces. O poder empregatício, como dito, divide-se em quatro formas de expressão: o poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar.

---

<sup>185</sup> *Idem, ibidem*, p. 295.

<sup>186</sup> *Idem, ibidem*, p. 615/616.

<sup>187</sup> *Idem, ibidem*, p. 616.

<sup>188</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. Ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 213.

O poder diretivo volta-se para a organização da estrutura e do espaço empresariais, incluídas as especificações e orientações sobre a prestação de serviços. O poder diretivo concentra-se na figura do empregador, o que se explica pelo controle jurídico que exerce sobre o conjunto da estrutura empresarial e por sua assunção dos riscos do empreendimento<sup>189</sup>.

O poder regulamentar revela-se pela prerrogativa que cabe ao empregador de determinar regras gerais a serem observadas no âmbito da empresa. Para a doutrina dominante, a atividade regulamentar é a instrumentalização do poder diretivo, sem a prerrogativa de criar regras, não seria possível a direção da empresa<sup>190</sup>. Inegável, no entanto, que a prerrogativa de criar cláusulas contratuais pelo empregador que vinculem os trabalhadores existe.

O poder fiscalizatório manifesta-se por meio de diversas medidas adotadas pelo empregador para acompanhar continuamente a prestação de trabalho e para vigiar o espaço empresarial interno. Como todas as demais formas de poder acima apresentadas, o poder fiscalizatório não pode ser utilizado pelo empregador de forma arbitrária, causando constrangimentos e humilhações aos trabalhadores. Como assevera **Maurício Godinho Delgado**, a Constituição Federal de 1988 rejeita condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que firam a liberdade e dignidade do trabalhador<sup>191</sup>.

Nesta mesma linha, afirma **Sérgio Pinto Martins** que são limites constitucionais ao poder fiscalizatório - que o autor denomina poder de controle -, os preceitos do artigo 5º, que determinam a preservação da intimidade dos empregados (art. 5º, X) e a vedação ao tratamento desumano e degradante (art. 5º, III)<sup>192</sup>.

Por último, há o poder disciplinar que se revela como o conjunto de prerrogativas do empregador para impor sanções aos empregados que tenham descumprido obrigações contratuais. Assim como o poder diretivo, o disciplinar passou por um processo de democratização, aplicando-se diversos temperamentos à autonomia do empregador. Isto porque se reconhece que o abuso ao poder disciplinar tem condão de afetar direta e enfaticamente a personalidade dos trabalhadores<sup>193</sup>.

Quanto à natureza jurídica do poder empregatício, são quatro concepções tradicionalmente referidas pela doutrina: direito potestativo, direito subjetivo, fenômeno de

---

<sup>189</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Edição. São Paulo: LTr, 2010, P. 618

<sup>190</sup> *Idem, ibidem*, p. 619.

<sup>191</sup> DELGADO *Idem, ibidem*, p. 621

<sup>192</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. Ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 214.

<sup>193</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Edição. São Paulo: LTr, 2010, P. 6292



caráter hierárquico e poder como direito-função. As três primeiras dimensões, de acordo com **Maurício Godinho Delgado**, têm muito em comum, pois percebem no empregador o titular quase absoluto no exercício desse poder<sup>194</sup>.

O poder empregatício como direito potestativo o analisa como uma prerrogativa garantida pelo ordenamento jurídico que assegura ao seu titular atingir efeitos jurídicos mediante exercício exclusivo de sua vontade. A existência de um direito potestativo faz nascer para as partes contrárias um dever de não violação a esse direito. Trata-se de uma visão individualista da relação entre empregador e empregados, capaz de gerar verdadeiro despotismo dentro das empresas. O poder empregatício deixou de ser entendido como um direito potestativo do empregador, especialmente com a emergência da participação democrática obreira no estabelecimento e na empresa<sup>195</sup>.

O significado de classificar o poder empregatício como um direito subjetivo é dizer que se trata de uma prerrogativa conferida ao empregador garantindo que possa agir para satisfazer seus interesses em estrita conformidade com a norma ou cláusula contratual, seu ponto contraposto é uma obrigação. Trata-se de um avanço com relação à classificação como direito potestativo, mas ainda tímido, permanecendo a concepção unilateral e rígida.<sup>196</sup>

O poder empregatício já foi visto como fenômeno de natureza hierárquica, cujo fundamento está em entender a natureza hierárquica como inerente à estrutura da empresa ou como uma decorrência necessária do contrato empregatício. Via-se uma clara ideia de que os interesses institucionais se sobrepunham aos interesses obreiros. Trata-se de uma análise corporativista e autoritária da relação de emprego<sup>197</sup>.

As três primeiras classificações apresentadas têm viés de reconhecer o poder dentro da empresa como unilateral, impenetrável pelos trabalhadores, sendo fundamento para concepções despóticas de empresa e incompatíveis com as transformações democráticas conquistadas pelos trabalhadores ao longo do século XX. Diante das limitações e incompatibilidades das teorias existentes, foi classificado o poder empregatício como um direito-função.

---

<sup>194</sup> *Idem, ibidem*, p. 633.

<sup>195</sup> *Idem, ibidem*, p. 634.

<sup>196</sup> A distinção entre dever e obrigação se dá uma vez que “a ideia de obrigação, embora compreendida na de dever, é mais estrita, importando em uma específica determinação de conduta em função de um vínculo formado e de uma contraprestação alcançada na relação concreta. Direito subjetivo e obrigação são conceitos especificamente delimitados pelo título jurídico que os formulou- seja a regra, seja o contrato -, não conferindo ao titular a amplitude de ação inerente à ideia de direito potestativo” *Idem, ibidem*, p. 635.

<sup>197</sup> *Idem, ibidem*, p. 636.

Como sustenta **Renato Muçouçah**, a institucionalização do poder empregatício o torna poder hierárquico, havendo uma intenção clara ao longo de toda a rede hierárquica de que o que se pretende é a satisfação dos interesses da empresa<sup>198</sup>.

De acordo com a classificação como direito-função, o poder empregatício é uma prerrogativa dada a um titular para que possa agir em tutela de interesse alheio. O empregador, desta forma, agiria baseando-se não apenas nos interesses próprios, mas nos da comunidade dos trabalhadores.<sup>199</sup>

Um dos defensores do poder empregatício como direito-função é **Octavio Bueno Magano**, que defendia a superioridade do interesse alheio ao do titular do poder, comparando-o com o poder familiar, em que os interesses da família devem se sobrepor aos interesses individuais. Ao mesmo tempo em que defende o interesse comunitário, **Magano** reconhece que a prerrogativa do poder empregatício é do empresário<sup>200</sup>, o que **Maurício Godinho Delgado** critica, afirmando que, apesar de reconhecer uma mudança, esta classificação mantém a unilateralidade do exercício do poder<sup>201</sup>.

Em contraponto às quatro teorias apresentadas, **Maurício Godinho Delgado** propõe a concepção do poder empregatício como uma *relação jurídica contratual complexa*, qualificada pela “plasticidade de sua configuração e pela intensidade variável do peso de seus sujeitos componentes”<sup>202</sup>.

A classificação proposta consegue abarcar os diversos momentos históricos de conformação de poder dentro das empresas, com maior ou menor participação dos empregados nessa construção. A noção do poder empregatício como *relação* reconhece a participação do trabalhador no exercício do poder, ainda que entenda que, em determinados contextos históricos, essa participação possa ser mitigada ou praticamente inexistente, reconhecê-la como parte integrante do poder é afirmá-la e até mesmo fortalecê-la.

No entanto, muitos são aqueles que se negam a reconhecer a participação dos trabalhadores na titularidade do poder empregatício, especialmente, entre empregadores. A prevalência de organizações empresariais em que há o exercício do poder empregatício unicamente pelo empregador faz com que ainda se acredite que somente a ele cabe dirigir,

---

<sup>198</sup> MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 87.

<sup>199</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 638.

<sup>200</sup> MAGANO apud MUÇOUÇAH, de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 89.

<sup>201</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 638.

<sup>202</sup> *Idem, ibidem*, p. 640.

fiscalizar, normatizar e disciplinar a empresa, que é dele o interesse que deve sempre prevalecer. Ao empregador caberia, apenas, obedecer às imposições<sup>203</sup>.

Diante dessa negativa de participação dos trabalhadores, **Renato Muçouçah** define o poder empregatício como força, que serve para organizar as atividades produtivas, mas também para eliminar os antagonismos de classe<sup>204</sup>.

Defende-se aqui a natureza do poder empregatício como relação jurídica contratual complexa, por entendê-la como uma releitura da relação de emprego, que afirma o papel dos trabalhadores como protagonistas desse poder.

Faz-se necessário afirmar que a subordinação ou mesmo o poder empregatício não são absolutos. O empregado só é subordinado quanto a sua forma de prestar serviços e, ainda quanto a isso, não pode o empregador exigir jornadas excessivas, exposição a riscos desnecessários, cobrá-lo de modo abusivo, por exemplo.

Desta forma, existem limites ao poder empregatício e estão eles expressos na Constituição Federal, nas leis, nas normas coletivas, dentre outros instrumentos de proteção dos trabalhadores<sup>205</sup>. Para **Adriane Reis de Araújo** podem ser considerados, resumidamente, limites ao poder diretivo:

“(...) é proibido ao empregador exigir a prática de uma conduta ilícita ou que exponha as outras pessoas e o próprio empregado a situações nocivas, de grave perigo ou vexatórias, bem como exigir a prestação de serviços incompatíveis com a qualificação profissional correspondente à função para a qual o trabalhador foi contratado. As exigências empresariais desligadas da prestação de serviços são fundamentadas na obrigação de o empregado zelar pelo patrimônio da empresa e atuar com eticidade, lealdade, boa-fé e diligência, princípios igualmente dirigidos ao empregador. A prática empresarial faz vista grosso ao fato de a indeterminação desses conceitos não compactuar com toda sorte de ordens, por exemplo: é certo que a lealdade do empregado não pode ser postulada diante de um comportamento ilícito da empresa, ou então a diligência pressupor a disponibilidade diuturna do empregado. Logo, ao assalariado é reconhecido, mesmo na empresa, o exercício dos direitos fundamentais, notadamente, igualdade e liberdade, as quais devem ser consideradas no caso concreto”<sup>206</sup>

**Adriane Reis de Araújo** bem pondera que o Direito do Trabalho, ao longo de toda sua história, foi e ainda é marcado pela tensão entre os interesses daqueles que vendem sua força de trabalho e aqueles que a compram. É função teleológica do Direito do

---

<sup>203</sup> MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 81.

<sup>204</sup> *Idem*, *ibidem*, p. 81.

<sup>205</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. Ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 213

<sup>206</sup> ARAUJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 125.

Trabalho a busca contínua por identificar as possibilidades de abuso decorrentes da desigualdade material das partes envolvidas na relação de emprego, com intuito de reconhecer o trabalhador como titular de direitos fundamentais à liberdade e igualdade, garantindo sua integridade física e moral no curso dessa relação<sup>207</sup>.

Conforme expressa a autora, o *assédio moral organizacional* é uma situação limite de abuso do poder empregatício, em que, muitas vezes, pode haver uma aparente situação de normalidade, sem agressões físicas ou verbais evidentes. O que constrange, humilha e assedia é a estrutura da empresa, é sua política de gestão, claramente ligadas ao exercício do poder empregatício e à subordinação do empregado<sup>208</sup>.

### 3.1.1 O Poder Empregatício e o Meio Ambiente de Trabalho

É por meio do poder empregatício, em todas as suas faces, que o empregador determina o modo com o trabalhador vai se comportar, quais as exigências que deve cumprir. É evidente, portanto, que um dos fatores de grande importância para determinar a qualidade do Meio Ambiente de Trabalho é a forma como se exerce o poder diretivo. Isto porque se exercido com arbitrariedade, com cobranças desarrazoadas, imposições severas, o ambiente no qual está inserido o trabalhador será perverso. Nas palavras de **Márcia Novaes Guerra**:

“A saúde do ambiente de trabalho depende decisivamente do modo pelo qual o poder diretivo é exercido. Tanto o exercício abusivo do poder quanto a omissão e inoperância dos dirigentes podem não apenas favorecer, como potencializar o desenvolvimento de relações perversas no interior da empresa”<sup>209</sup>.

**Renato de Almeida Oliveira Muçouh** afirma que a disciplina e a autoridade fizeram parte, historicamente, das relações de trabalho como forma de influenciar comportamentos. A relação entre empregador e empregado, que já se apresentou como bastante pessoal, em que havia conexões morais, sentimentais e também autoritárias, com a Revolução Industrial, passou a adotar um caráter impessoal. Ao mesmo tempo, enfatizou-se a crença no mérito individual, compensado pelo êxito, pelas promoções. Revela o autor que, por

---

<sup>207</sup> ARAUJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 100.

<sup>208</sup> *Idem, ibidem*, p. 122.

<sup>209</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 58.

trás da aparente impessoalidade, há uma imensa pessoalidade ao castigar severamente os trabalhadores que não atingem as metas de produção<sup>210</sup>.

O poder empregatício está diretamente relacionado ao ambiente de trabalho de cada empresa. É o empregador que define normas internas de conduta, direitos, deveres, rotinas; ele que fiscaliza o cumprimento das normas criadas; aplica sanções aos trabalhadores que as desobedecem e, especialmente, comanda toda a atividade empresarial. Diante disso, conclui **Muçouçah** “a responsabilidade pela criação do ambiente do trabalho dentro das empresas, assim como a dicção da maneira de se executar as tarefas conduzidas, remete à figura patronal”<sup>211</sup>

Por ser resguardado pela Constituição, **Muçouçah** entende que o Meio Ambiente do Trabalho deveria receber tutela administrativa, o que predomina, no entanto, é a autorregulação deste ambiente. A autorregulação da qualidade do Meio Ambiente do Trabalho pode ser dividida em primária, quando diz respeito às técnicas adotadas pela direção da empresa em busca de maior salubridade para o ambiente, e secundária, em que as normas que dela derivam são estabelecidas por um agente privado estranho à administração da empresa, como os sindicatos<sup>212</sup>.

Constata o autor que, a partir da década de 1980, muitas empresas passaram a adotar práticas voltadas ao desenvolvimento sustentável, atrelando suas marcas à bandeira da defesa do meio ambiente. No entanto, a preocupação ambiental não adentrou na empresa, ficando apenas como diferencial econômico, sem se voltar à proteção do meio ambiente do trabalho<sup>213</sup>.

A ecologia do trabalho está relacionada aos aspectos físicos do ambiente, como luminosidade ou periculosidade; aos aspectos físicos do trabalhador e também aos aspectos psicológico e social. O empregador, no exercício da autorregulação primária, expressão de seu poder empregatício, é diretamente responsável pela organização da empresarial.

A própria organização física do espaço da empresa revela a concepção e a relação de poder existentes, nela é possível identificar o uso de técnicas de vigilância ou

---

<sup>210</sup> MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 81.

<sup>211</sup> *Idem, ibidem*, p. 91.

<sup>212</sup> *Idem, ibidem*, p. 91.

<sup>213</sup> *Idem, ibidem*, p. 92.

mesmo as distinções hierárquicas entre cada um dos trabalhadores, representadas por espaços maiores e mais personalizáveis quanto mais alto o posto ocupado pelo empregado<sup>214</sup>.

Há assim uma interpenetração das esferas profissional e pessoal dos trabalhadores, tendo em vista que os trabalhadores reservam grande parte de suas vidas para o trabalho. O trabalho desenvolvido e, principalmente, o ambiente em que este trabalho é desenvolvido passam a influenciar diretamente a personalidade do trabalhador.<sup>215</sup>

Desta forma, o abuso do poder empregatício causando danos concretos ou potenciais aos trabalhadores os afeta mais do que apenas na esfera individual, afeta também o meio ambiente do trabalho em que estão inseridos.

O assédio moral organizacional, dado o seu caráter difuso, atinge os trabalhadores causando-lhes danos concretos e potenciais que ultrapassam o aspecto individual, é um verdadeiro dano ao meio ambiente do trabalho.

### 3.2 O Assédio Moral Organizacional

A prática do assédio moral tornou-se objeto de discussão e estudos no Brasil com maior intensidade a partir dos anos 2000, com importantes trabalhos como de **Margarida Barreto** (2000, 2003 e 2005), **Maria Ester Freitas** (2001), **Roberto Heloani** (2003, 2004), a traduções dos livros de **Marie-France Hirigoyen** (2000, 2002) e **Márcia Novaes Guedes** (2004)<sup>216</sup>.

A caracterização e o desenvolvimento doutrinário e jurisprudencial do conceito de assédio moral permitiu que, mais recentemente, fosse revelada uma nova face desta antiga prática: *o assédio moral organizacional*. Não se trata de um fenômeno tão recente, mas altamente contemporâneo. Como será demonstrado, o assédio moral organizacional se insere em uma lógica de alto controle dos empregados por meio de técnicas de gestão que visam o aumento de produtividade e extinção de qualquer forma de tempo não dedicado exclusivamente à atividade.

Segundo **Adriane Reis de Araújo**, trata-se, portanto, da utilização da lógica e das técnicas desenvolvidas pela Sociedade Disciplinar, adaptadas pela Sociedade de

---

<sup>214</sup> MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 93.

<sup>215</sup> *Idem, ibidem*, p. 93.

<sup>216</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 17.

Controle e inseridas nas empresas e fábricas por meio de modelos de gestão empresarial. É uma forma mais mascarada e encoberta do assédio moral<sup>217</sup>.

Apesar de incomparáveis as dores daqueles que sofrem qualquer forma de assédio, principalmente em seu ambiente de trabalho, o assédio moral organizacional mostra-se de grande perniciosidade, uma vez que muitos não conseguem identificá-lo, visualizando nas empresas uma situação de normalidade. Por ser menos visível e pelas vítimas não se resumirem a um número pequeno ou mesmo a um único indivíduo, sendo direcionado a todos os empregados, o assédio moral organizacional passa muitas vezes despercebido.

Faz-se necessário e urgente, portanto, que ele seja revelado, conceituado, apontado, para que, então, possa ser evitado, nos lugares em que ainda não se instalou, e combatido naqueles que já o adotam.

### 3.2.1 Conceito de Assédio Moral Organizacional

Os estudos sobre a prática de assédio moral dentro do ambiente laboral iniciaram-se em campos do conhecimento estranhos ao Direito. Na Suécia, o pioneiro nesta seara foi psicólogo **Heinz Leymann**, que analisou diversos grupos profissionais para definir o “psicoterror”, entendido como um fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, cujos frutos da pesquisa foram lançados no livro *Mobbing*, em 1996<sup>218</sup>.

Na França, essa pesquisa teve início com **Marie-France Hirigoyen**, psiquiatra e psicanalista, que, por meio de diversos relatos, identificou a presença de práticas perversas no trabalho, afetando a integridade física e psíquica de muitos trabalhadores. A partir de seu trabalho, o fenômeno do assédio moral foi revelado para o mundo, vindo a ser bastante discutido nos últimos anos, sendo reconhecida a relação direta entre o ambiente de trabalho e a saúde dos empregados<sup>219</sup>.

No Brasil, um dos primeiros profissionais a voltar sua pesquisa para o tema foi **Margarida Barreto**, médica do trabalho, que, ao atender diversos trabalhadores no Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas, Cosmético e Similares de São Paulo, identificou que muitos sofriam alguma forma de humilhação ou

---

<sup>217</sup> ARAUJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012,. Introdução.

<sup>218</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 13ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 65.

<sup>219</sup> *Idem, ibidem*, p. 65.

pressão dessarazoadada no trabalho, percebendo que entre eles o trabalho ganhava o significado de sofrimento<sup>220</sup>.

O que se pode inferir do pioneirismo da Psicologia e da Medicina ao estudar o assédio moral é a influência que tal prática tem na saúde e no bem estar dos trabalhadores. Caso se tratasse de uma prática isolada, com baixa incidência e de pequena lesividade não seria objeto de preocupação desses profissionais. Trata-se, na verdade, de uma prática recorrente, são muitos os que sofrem por causa dela, o número de empregados afastados do emprego por depressão sobe alarmantemente, como se apontará. Trata-se de um problema real e relevante<sup>221</sup>.

Ao transpor tal objeto de estudo para o campo jurídico, é preciso que se analise o problema de um ponto de vista diferente, entendido o assédio não apenas na relação entre empregado-assediado e empregador-assediador. Isto porque, “o enfoque da questão precipuamente nas consequências físicas ou mentais das vítimas e no perfil psicológico dos agressores desvia a atenção do viés coletivo do problema.”<sup>222</sup>

Os trabalhos de áreas estranhas ao Direito são fundamentais para demonstrar a existência e a dimensão do problema, analisar os perfis tanto das vítimas como dos agressores pôde trazer à tona que o problema está mais disseminado do que se imaginava e é mais agressivo do que parecia. Tais estudos foram e são essenciais para o Direito, para que a questão passe de um indiferente jurídico para a promoção de uma efetiva tutela jurídica.

Para tanto, é preciso que o problema seja analisado em toda sua dimensão, riqueza e profundidade, tornando possível compreender o atual estado do tratamento jurídico do tema e as possíveis propostas de abordagem.

Primeiramente, é importante esclarecer que não há uma uniformidade com relação à terminologia adotada para o assédio moral organizacional. É possível encontrar autores, como **Lis Andréa Soboll**, que usam a expressão "assédio organizacional", entendendo ser o assédio moral uma prática distinta da forma organizacional<sup>223</sup>. **Adriane Reis de Araújo**, por outro lado, introduz o termo "assédio moral organizacional", mostrando-o como uma face ainda pouco conhecida do assédio moral, em que se busca a uniformização, o controle e o engajamento dos trabalhadores por meio de práticas de gestão<sup>224</sup>. **Renato**

---

<sup>220</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006. P. 27

<sup>221</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 154.

<sup>222</sup> *Idem, ibidem*, p. 56.

<sup>223</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 22.

<sup>224</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 76.



**Muçouçah**, por sua vez, descreve a mesma prática, chamando-a de "assédio moral coletivo"<sup>225</sup>.

Houve a escolha pela utilização do termo assédio moral organizacional por entendê-lo como umas das faces do assédio moral, preservando a ideia de que as vítimas são atingidas em sua esfera moral, pessoal, em suas personalidades, autoestima e com possíveis outros reflexos em sua saúde. O elemento moral faz-se importante tendo em vista que se trata, como se pretende demonstrar, de um assédio que atinge diretamente a subjetividade das vítimas<sup>226</sup>.

Diante disso, o primeiro passo a se tomar deve ser a distinção entre o assédio moral e o assédio moral organizacional.

**Maria-France Hirigoyen**, psiquiatra francesa pioneira nos estudos sobre o assédio moral, o conceitua como “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar seu ambiente de trabalho”.<sup>227</sup>

Em seu segundo livro, a autora adapta o conceito para “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. Há, assim, a introdução da repetição, da continuidade, para a caracterização do assédio. O que faz surgir uma constatação interessante: o que torna uma determinada conduta um assédio moral é a sua continuidade. A mesma conduta analisada isoladamente pode ser considerada normal ou pouco expressiva, mas “o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão”<sup>228</sup>.

Assédio moral é, segundo a autora, horizontal quando praticado pelo grupo e vertical quando um superior hierárquico é o agressor ou a vítima, este caso bastante raro. O assédio moral horizontal é marcado pela recusa do grupo de trabalhadores em aceitar um colega, passando a tratá-lo de forma humilhante, deixando claro o seu não pertencimento ao

---

<sup>225</sup> MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

<sup>226</sup> Lis Soboll descarta o uso do termo “moral”, afirmando que este estaria ligado à intencionalidade do agressor e a pessoalidade no ataque. No entanto, defende-se aqui o uso do moral. SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 22

<sup>227</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 13ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 65.

<sup>228</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 6ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011p. 17.

grupo<sup>229</sup>. Em uma pesquisa realizada por **Marie-France**, esse tipo de assédio moral acomete 12% das vítimas<sup>230</sup>.

O Assédio moral vertical ascendente acontece quando um subordinado assedia o seu superior. Como aponta a própria autora, são raros os casos em que acontece, mas existem e correspondem a 1% do total<sup>231</sup>. E, por fim, o assédio moral vertical descendente em que o superior assedia o seu subordinado, recusando-se a passar-lhe tarefas, expondo-o diante de seus colegas, acentuando defeitos e erros, induzindo-o a errar, excluindo-o ou mesmo assediando-o sexualmente<sup>232</sup>. Essa prática corresponde à maioria dos casos estudados pela autora, 58% das vítimas sofrem por um assédio moral vertical praticado por um superior. Em 12% dos casos, a vítima é assediada tanto pelos colegas quanto pelos chefes<sup>233</sup>.

A autora consegue traçar um perfil psicológico das vítimas e dos agressores. A relação entre eles passa, muitas vezes, despercebida pelos dirigentes das empresas, que não sabem ou não querem lidar com o problema. **Marie-France**, no entanto, identificou também em suas pesquisas e no contato com diversas vítimas, a existência de empresas que, por meio da organização do trabalho, estimulam os métodos perversos.<sup>234</sup>

Para ilustrar esse cenário, utiliza o exemplo da empresa Maryflo, pequena empresa *pret-à-porter* de Morbihan, em que o diretor, único homem na fábrica, menosprezava as demais empregadas, cronometrava-as, ofendia-as, insultava-as para atingir maior ritmo de produção, tudo com ciência e aprovação da presidente da empresa<sup>235</sup>.

Diante disto, conclui **Marie-France** que existem três tipos de assédio moral descendentes, a depender de seu objetivo: o assédio perverso, praticado como forma de valorização do próprio poder, sem nenhum objetivo senão a diminuição do outro; o assédio estratégico, em que se busca induzir o empregado a pedir demissão, evitando uma demissão sem justa causa e as suas consequências legais e, por último, o assédio institucional, considerado “um instrumento de gestão do conjunto do pessoal”<sup>236</sup>.

---

<sup>229</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 13ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 69.

<sup>230</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 6ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 111..

<sup>231</sup> *Idem, ibidem*, p. 111.

<sup>232</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 13ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 69/81.

<sup>233</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 6ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 111.

<sup>234</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 13ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 98.

<sup>235</sup> *Idem, ibidem*, p. 99.

<sup>236</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 6ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011p. 113.

O assédio moral organizacional, portanto, configurar-se-ia, segundo a autora, como uma forma de assédio moral descendente. O conceito trazido por **Adriane Reis de Araújo** é mais amplo e complexo, e, para ser alcançado, é preciso, inicialmente, compreender alguns critérios que o identificam ou diferem das demais formas de assédio.

Primeiro critério apontado por **Adriane Reis de Araújo** é o biológico. Para alguns estudiosos, só há assédio moral quando a vítima desenvolve algum sintoma de estresse ou doença psicossomática ou mental em reação à situação. **Dieter Zapf**, por outro lado, ao conceituar o bullying, afirma ser uma exposição a extenso e extremo estresse social, sem que seja preciso haver o desenvolvimento de alguma doença. O assédio moral organizacional, por atingir a coletividade dos trabalhadores, prescinde deste tipo de discussão. “A relevância jurídica dessa prática se expressa no simples desrespeito reiterado e sistemático aos direitos fundamentais dos trabalhadores assediados, de maneira a gerar-lhes situações de vexame, humilhação e constrangimento”<sup>237</sup>

Neste mesmo sentido, afirma **Renato Muçouçah**:

“(...) não concordamos com o caráter de perseguição psicológica do assédio moral. Inicialmente, pelas próprias palavras já citadas de Hirigoyen: o assédio é, de fato, uma conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento ou atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica *ou* física de uma pessoa. Assim, não se pode tomar a causa pelo seu efeito: o desrespeito à dignidade da pessoa humana que seja reiterado, sistemático, protraindo-se no tempo, poderá causar danos psíquicos ou mesmo físicos a uma pessoa. **Quando se atenta diretamente contra a dignidade humana, podemos ter efeitos vários: dano moral, dano psíquico, dano físico, dano existencial ou, simplesmente, dano algum. De qualquer forma, o assédio moral restará configurado.**”<sup>238</sup> *(sem grifos no original)*

Vê-se, portanto, que o critério biológico não se mostra adequado para identificar o assédio moral organizacional.

O segundo critério importante na busca de um conceito de assédio moral organizacional é a periodicidade. Como já afirmado, para se caracterizar o assédio moral é necessário que a conduta lesiva se repita durante a relação laboral. Um caso de agressão isolado não pode ser considerado assédio moral, apesar de ser reprovado pelo direito, cabendo à vítima, inclusive, o recebimento de uma indenização. No entanto, essa repetição não pode significar ser necessária a criação de um marco temporal mínimo para que uma prática seja

---

<sup>237</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 61.

<sup>238</sup> MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 129..

considerada um assédio, dada a precariedade das relações laborais atuais. É preciso apenas que o ato lesivo se dê sistematicamente <sup>239</sup>.

O critério temporal, portanto, é relevante para conceituação do assédio moral organizacional.

As condutas abusivas em si formam o critério material do assédio. **Marie-France Hirigoyen** divide os atos lesivos em quatro grupos: aqueles que objetivam a deterioração proposital das condições de trabalho, retirando da vítima a autonomia, a possibilidade de trabalho, acesso à informação; ou visem o isolamento e a recusa de comunicação, vedada a participação do trabalhador, proibidos os colegas de com ele conversar, entre outras; aqueles que atentam contra dignidade, com insinuações sobre o trabalhador, expressões de menosprezo, desacreditá-lo enfrente aos colegas e, por fim, atos de violência verbal, física ou sexual, sejam ameaças, insinuações ou agressões propriamente <sup>240</sup>.

O advogado **Philippe Ravisy**, na mesma linha, aponta que as agressões do assédio moral se concentram em três principais campos: as condições de trabalho, o trabalho em si e o trabalhador <sup>241</sup>. Desta forma, as condutas de assédio podem voltar-se direta ou indiretamente para a pessoa do trabalhador ou dizer direta ou indiretamente respeito ao trabalho realizado, o que importa é que a “a conduta reprovada é sempre aquela que conduz a um vexame, a um constrangimento ou humilhação, pois o tratamento dispensado ao trabalhador deve ser sempre respeitoso” <sup>242</sup>.

Há ainda o critério teleológico, que diz respeito à finalidade do assédio. Segundo **Adriane Reis de Araújo**, existem duas correntes que tratam do objetivo do assédio moral, uma que afirma ser o assédio moral uma prática voltada à degradação das condições humanas, sociais ou materiais de trabalho. Outra afirma ser a intenção do assédio a discriminação e perseguição do trabalhador, visando sua eliminação da organização do trabalho <sup>243</sup>.

**Adriane Reis de Araújo**, no entanto, defende que são imprecisas ambas as finalidades apontadas e que é possível perceber que a intenção predominante do assédio é a homogeneização dos comportamentos, o controle da subjetividade dos trabalhadores. “Desse

---

<sup>239</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 62.

<sup>240</sup> Marie France, mal estar, 108-109.

<sup>241</sup> SEYRIG, Silvain apud ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 64.

<sup>242</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 67.

<sup>243</sup> *Idem*, *ibidem*, p. 67.

modo, o assédio moral soma-se às práticas empresariais de competitividade, estabelecendo-se como um método de controle da subjetividade do trabalhador”<sup>244</sup>.

A eliminação do trabalhador dos quadros da empresa é última medida que se pretende com o assédio, primeiro, busca-se o controle. Neste sentido afirma **Adriane Reis de Araújo**: “a finalidade do assédio moral organizacional é instrumental, pois o engajamento do trabalhador é essencial para o funcionamento dos métodos contemporâneos de gestão pessoal”<sup>245</sup>.

Da mesma forma, esclarece **Renato Muçouçah** que a degradação do ambiente de trabalho é uma consequência do assédio moral coletivo e não a sua finalidade. Ou seja, o que pretende o empregador ao utilizar, como forma de gestão, condutas abusivas é que o empregado produza cada vez mais e não que trabalhe em um ambiente ruim<sup>246</sup>.

Por fim, há estudos sobre o assédio moral voltados à análise da subjetividade da vítima ou do assediador. Neles, procura-se identificar o perfil de agressores e vítimas, discute-se se são frágeis os trabalhadores que se tornam alvo de assédio ou se são sádicos e destrutivos os agressores<sup>247</sup>. No entanto, este tipo de discussão mostra-se pouco importante diante da constatação de que o assédio moral encontra-se difuso em todo ambiente de trabalho e que agressora é a estrutura da empresa<sup>248</sup>.

Neste mesmo sentido, relembra **Renato Muçouçah** que, nos casos de assédio moral coletivo, não é possível traçar um perfil para agressores e agredidos. Quando se trata de utilizar o assédio como estímulo para o aumento da produtividade, qualquer um pode ser o agressor, se é que há uma pessoa individualizável agredindo. As vítimas são todos trabalhadores submetidos às práticas assediantes, independente de personalidade<sup>249</sup>.

Além da impossibilidade real em se determinar um perfil, há um grande risco quando se foca a discussão sobre assédio moral em prováveis perfis, isto porque destacar uma possível fragilidade da vítima parece diminuir a responsabilidade da empresa em que o assédio acontece, tornando a vítima corresponsável pelo seu sofrimento e humilhação. Ademais, traçar um perfil cruel ou autoritário para o agressor também afasta a

---

<sup>244</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 68.

<sup>245</sup> *Idem, ibidem*, p. 71.

<sup>246</sup> MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 135.

<sup>247</sup> Neste sentido pesquisas como as de Marie-France Hirigoyen e Martha Schmidt (O assédio moral no direito do trabalho. Revista de Direito do Trabalho: São Paulo, v. 27, n.103, p 146-152, jul/set. 2001).

<sup>248</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 73.

<sup>249</sup> MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 134.

responsabilidade da empresa, uma vez que torna os agressores os únicos culpados, quando na verdade são, muitas vezes, vítimas da estrutura a qual também se subordinam<sup>250</sup>.

**Lis Soboll** conclui a questão de forma muito precisa ao afirmar que “a doença pode ser da organização e não propriamente do indivíduo que apresenta comportamento ‘inadequado’”<sup>251</sup>.

Em síntese, não deve ser relevante para a configuração do assédio moral organizacional o perfil da vítima ou do agressor, tendo em vista que todos se inserem em uma lógica maior de controle e disciplina. Não pode ser considerado critério também o desenvolvimento de doenças pela vítima, pois o assédio moral como forma de gestão de pessoas atinge a todos os trabalhadores, não somente àqueles que manifestam alguma reação, afinal cada trabalhador lida com o assédio de uma maneira particular. Mostra-se importante, por outro lado, que se reforce a ideia de que a finalidade do assédio moral organizacional é o controle dos trabalhadores, sua homogeneização e aderência subjetiva por meio de práticas que se repetem de forma sistemática.

Diante de todos esses critérios, **Adriane Reis Araújo** apresenta o seguinte conceito de assédio moral organizacional:

“(...) o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todos os grupos às políticas e metas da administração, por meio de ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos”<sup>252</sup>

Do conceito traçado pela autora, há vários aspectos que merecem destaque. O primeiro revela-se no fato de que o assédio moral organizacional se dá em decorrência das relações de trabalho, ou seja, está diretamente relacionado com “ser trabalhador”. Assim, não se admite a ideia de assédio moral organizacional seja aquele praticado apenas dentro do espaço físico da empresa ou fábrica, mas todo aquele que alcance o trabalhador enquanto tal. Para ilustrar, **Adriane Reis** aponta exemplo de trabalhadores assediados quando saiam da empresa para realizar atividade sindical.<sup>253</sup>

Outro aspecto importante está na afirmação de que a prática lesiva consiste na ofensa a direitos fundamentais dos trabalhadores, desta forma, independente das vítimas

---

<sup>250</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 74/75.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 23.

<sup>252</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 76.

<sup>253</sup> *Idem, ibidem*, p.76.

apresentarem algum tipo de estresse ou doença psicossomática, o assédio moral organizacional ainda se configura. Trata-se de uma afronta objetiva ao trabalhador enquanto livre e igual<sup>254</sup>.

Além disso, permitir que o conceito seja aberto a toda conduta que viole direitos fundamentais e, assim, a dignidade do trabalhador, permite uma maior proteção, na medida em que não considera assédio somente atitudes pré-definidas, como a exclusão do trabalhador, imposição de punições humilhantes, entre outras. Toda e qualquer atitude que, por sua sistematicidade, viole a dignidade do trabalhador expondo-o a práticas vexatórias e humilhantes deverá ser considerada um assédio. “A conduta poderá ser exercida por meios quaisquer, desde que agrida a integridade moral do ser humano por ela afetado, e existe independentemente de seus efeitos”<sup>255</sup>.

Conforme afirma **Adriane Reis de Araújo**, a demonstração de qualquer tipo de comprometimento da integridade física ou mental do trabalhador deve servir como fator para aumentar o valor de uma indenização e não como critério para aferir a existência do assédio<sup>256</sup>.

Diante disto, o assédio moral é visto por **Renato Muçouçah** como:

(...) definimos o assédio moral coletivo como aquele em que o empregador, utilizando-se abusivamente do seu direito subjetivo de organizar, regulamentar, fiscalizar a produção e punir os empregados, utiliza-se desses direitos de forma reiterada e sistemática, como política gerencial, atentando contra os direitos humanos fundamentais dos empregados em todas as suas dimensões, geralmente para o incremento de sua produção.<sup>257</sup>

---

<sup>254</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 77

<sup>255</sup> MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 134.

<sup>256</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 77

<sup>257</sup> MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 187. É preciso fazer uma ressalva com relação ao conceito de Renato Muçouçah, para o autor, o assédio moral coletivo é um gênero que engloba o assédio moral individual homogêneo, o assédio moral coletivo em sentido estrito e o assédio moral difuso, entrando na classificação de interesses como individuais, individuais homogêneos, coletivos e difusos. No entanto, tal discussão, ainda que bastante rica e interessante, pode levar a fuga do ponto central: as práticas descritas como de assédio moral individual homogêneo, coletivo e difuso são todas formas usadas pelas empresas em busca de total adesão subjetiva dos empregados, eliminando aqueles que não querem ou não conseguem fazê-lo. Assim, optou-se por não entrar na classificação dos interesses, por entender que tal distinção, no momento, não é definitiva para o conceito de assédio moral organizacional. O que o próprio autor reconhece ao afirmar, na página 189, que “no entanto essas práticas, que poderemos denominar como violência instrumental, com o escopo de atingir os escopos unilateralmente impostos pelo empregador, moldar a personalidade dos empregados e o ambiente de trabalho tão só pela vontade ditada pelo empregador, impregnar toda a empresa com os seus valores apenas – e não os valores, também, das pessoas que produzem para ela, numa prática manifestamente abusiva do poder diretivo do empregador, violentando direitos humanos fundamentais dos empregados em todas as suas dimensões – a isto denominaremos assédio moral coletivo.”. Desta forma, a prática descrita como assédio moral coletivo, o gênero, se amolda a prática aqui descrita como assédio moral organizacional, não parecendo necessária a discussão das suas espécies. Motivo este também da não adoção da terminologia “assédio moral coletivo” neste trabalho.

Para **Adriane Reis**, e nisto se difere do conceito acima, apresentado, a finalidade do assédio moral organizacional não é mais causar dano ao empregado, excluindo-o, ou mesmo causar degradação ao meio ambiente de trabalho, essas são suas consequências. A finalidade, e nisto o conceito jurídico inova com relação ao clássico de assédio moral, é a adesão subjetiva dos trabalhadores aos interesses e metas das empresas<sup>258</sup>. O aumento de produção é uma consequência da adesão subjetiva.

Definir essa finalidade é interessante, pois, com isso, resta claro que as práticas adotadas pelas empresas alcançam todos os trabalhadores, embora possam expor diretamente ao vexame, humilhação, só alguns. Exemplo disso são os casos de trabalhadores obrigados a vestir-se de forma ridícula e humilhante por não terem alcançado determinada meta<sup>259</sup>. Ainda que só os que não atingiram o objetivo traçado sejam diretamente humilhados, a regra aplica-se a qualquer um. Não se trata de uma perseguição reiterada a um mesmo empregado. Um mês, o empregado pode ser humilhado, no outro, receber prêmio por produtividade. A existência da regra em si é vexatória e humilhante.

O que pretende a empresa que adota práticas assediantes como forma de estímulo é a adesão total dos trabalhadores às regras da organização, exercendo total controle e disciplina sobre cada um deles. Desta forma, “o efeito do assédio moral organizacional que resulta na exclusão da vítima é muito mais profundo: atinge todo o corpo de funcionários e acarreta um comprometimento maior do aspecto emocional de cada indivíduo com a produção”<sup>260</sup>

Trata-se, assim, do uso do poder diretivo do empregador para introduzir nos empregados os interesses da empresa, homogeneizando as distintas individualidades dos empregados, transformando-os em um ser. Não se afirma aqui que o empregado considerar válidos e verdadeiros os interesses da empresa e, junto com ela, persegui-los, constitui por si uma prática de violência. A agressão está em uma adesão totalizante, em que a empresa exige, como perfil dos trabalhadores, que estes abandonem todas as demais dimensões de sua personalidade, todos os seus interesses e desejos pretéritos para que carreguem somente aqueles que sejam bons para ela. Dispensar toda complexidade da personalidade do

---

<sup>258</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 76.

<sup>259</sup> Adriane Reis de Araújo traz o caso do acórdão regional (TRT 01051-2004-022-03-00-1), em que os trabalhadores que não atingiam suas metas diárias tinha que, no outro dia, realizar quantidade cansativa de flexões e, depois, vestir-se de “baianas”, usar batom. Para as mulheres, o castigo consistia em dançar “na boquinha da garrafa”. ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 69.

<sup>260</sup> *Idem, ibidem*, p. 79.



empregado, reduzindo-o a reprodução individual da empresa, é uma violência e um atentado contra a dignidade da pessoa humana.

Rompe-se, desta maneira, com a ideia de que o assédio moral dentro da empresa teria como finalidade somente a exclusão do empregado, fazendo-o desistir do seu posto de trabalho, sem que seja necessário pagar-lhe por uma rescisão sem justa causa. Na verdade, a finalidade é que os empregados assumam para si os interesses, a estrutura, o regulamento da empresa. Essa finalidade de conformação dos comportamentos dos empregados serve tanto para incluí-los quanto para excluí-los, incluindo os que se adequam e excluindo os que não<sup>261</sup>. Os excluídos sofrem o que **Lis Soboll** considera ser um “darwinismo organizacional”, promovendo a eliminação dos menos adaptáveis<sup>262</sup>. Apesar de nefasto para os excluídos, o assédio alcança e prejudica a todos os trabalhadores.

Outra característica importante do assédio moral organizacional é que ele é multifocal, ou seja, não existe uma vítima prioritária. O assédio pode ser vertical ascendente, descendente, horizontal ou mesmo misto. A ideia de um assédio praticado somente pelo superior hierárquico foi superada. A perversidade da adesão subjetiva dos empregados está em até mesmo os colegas de trabalho passaram a assediar uns aos outros em nome da produtividade<sup>263</sup>.

Distinto é o conceito de assédio moral considerado, de acordo com **Lis Soboll**, “uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros. Tem como propósito destruir, prejudicar, anular ou excluir e é direcionado a alvos escolhidos”. Destaca a autora que o assédio moral pode ter efeito de gestão disciplinar do coletivo de trabalhadores, mas este efeito é secundário.

São características do assédio moral: a habitualidade, as práticas devem ocorrer repetidas vezes; os ataques psicológicos, as práticas de assédio causam desconforto grave e humilhação na vítima; a intenção de prejudicar, seja excluindo a vítima, anulando-a, forçando seu desligamento ou impedindo sua progressão na carreira e, por fim, a pessoalidade, que consiste em uma definição específica da vítima, a perseguição é direcionada e pessoal<sup>264</sup>.

**Lis Andréa Soboll**, por outro lado, se filia ao conceito já apresentado e entende o assédio organizacional como aquele em que a violência encontra-se na forma de

---

<sup>261</sup> MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 136.

<sup>262</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 22.

<sup>263</sup> *Idem, ibidem*, p. 21.

<sup>264</sup> *Idem, ibidem*, p. 33.

gestão empresarial, na estrutura e nas políticas organizacionais, que são abusivas. As principais diferenças são: a distribuição da violência para todos os empregados, sem incidir de forma concentrada em algum em especial; a presença da agressão na estrutura da empresa e não em um agressor ou grupo isolado e a ausência ou desimportância da intencionalidade lesiva. Todos os empregados estão expostos às práticas de assédio organizacional, para que, com isso, possam ser controlados e deles retirada a máxima produtividade<sup>265</sup>. Nas palavras da autora:

"O assédio organizacional, por sua vez, é um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O propósito é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional. **O assédio organizacional é também processual e agressivo - como no assédio moral - mas não é personalizado e nem mal-intencionado (no sentido de querer prejudicar ou destruir). O objetivo do assédio organizacional não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente.**"<sup>266</sup>

Para a autora, o assédio organizacional apresenta-se em três distintas estratégias abusivas de gestão: a *gestão por injúria*, em que há exposição dos trabalhadores de forma depreciativa, premiações negativas, ofendendo a honra e a dignidade dos trabalhadores; a *gestão por estresse*, em que há exagero na pressão imposta aos trabalhadores para que melhorem sua produção e a rapidez do trabalho, há cobranças constantes, metas exigentes de produtividade e prazo inadequados para cumprimento das tarefas e, por fim, a *gestão por medo*, em que a principal forma de estímulo para a produção é a ameaça de perder o cargo, o emprego, de ser exposto diante dos colegas<sup>267</sup>.

São práticas de assédio moral organizacional, para autora, “estratégias de gestão organizacionais ou gerenciais degradantes e exageradas, que visam a aumentar a produtividade e manter o controle organizacional, valendo-se de atos hostis, de pressões exageradas, de humilhações, de constrangimentos, de exposições degradantes, de premiações negativas.”<sup>268</sup>

Por fim, uma vez esclarecida a diferença entre o assédio moral organizacional e o assédio moral, é preciso que se faça uma breve distinção entre eles e outras práticas violentas como o *mobbing*, o *bullying* e o assédio sexual.

---

<sup>265</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 33.

<sup>266</sup> *Idem, ibidem*, p. 22.

<sup>267</sup> *Idem, ibidem*, p. 83.

<sup>268</sup> *Idem, ibidem*, p. 83.

A utilização do termo *mobbing* voltou-se inicialmente para análise de interação de grupos de animais pelo etnólogo **Konrad Lorenz**, que identificou dentre os animais comportamento agressivo que intentava a exclusão, a expulsão, de um membro do grupo. Posteriormente, foi adotado por **Paul Heinemann** para descrever comportamento violento de determinadas crianças. **Heinz Leymann** empregou o termo para discutir a existência de manobras hostis no local de trabalho sobre uma determinada pessoa, configurando uma situação de intenso e grave estresse psicossocial<sup>269</sup>.

Para **Heinz Leymann** constitui *mobbing* “ações repetidas e repreensíveis ou claramente negativas, dirigidas contra empregados de uma maneira ofensiva, e que podem conduzir a seu isolamento do grupo no local de trabalho”<sup>270</sup>.

O *bullying*, por sua vez, é um termo muito utilizado na Inglaterra e que, por diversas ocorrências de violência entre estudantes tem sido divulgado para o mundo, que significa agir com desumanidade, crueldade. O termo surge alheio ao mundo do trabalho, voltando-se especialmente para descrever situações de humilhação, vexames e ameaças em grupos de crianças<sup>271</sup>.

**Leymann** explica a sua preferência pela adoção do termo *mobbing* ao *bullying*, por aquele apresentar comportamentos mais sofisticados, elaborados com maior cuidado e, na maioria das vezes, não envolve violência física<sup>272</sup>.

A Organização Internacional do Trabalho, por outro lado, traçou em 2006 que a distinção entre os termos reside no agressor, se for ele um único indivíduo, trata-se de *bullying*, caso seja um grupo que pratique a agressão, tem-se o *mobbing*<sup>273</sup>.

**Marie-France Hirigoyen** introduz o termo assédio moral, entendendo-o como uma prática ainda mais sutil do que o *mobbing*, representando pequenos ataques ocultos, voltados contra uma ou várias pessoas e praticados por uma ou várias pessoas. No Brasil, fixou-se a utilização do termo assédio moral e a expressão vem ganhando progressivamente reconhecimento social<sup>274</sup>.

O assédio sexual, por outro lado, configura-se quando um agente usa sua ascendência funcional para exigir a prática ou aceitação de uma conduta sexual por parte da

---

<sup>269</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 6ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 77.

*Idem, ibidem*, p. 78.

<sup>271</sup> *Idem, ibidem*, p. 79.

<sup>272</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 26.

<sup>273</sup> *Idem, ibidem*, p. 28.

<sup>274</sup> *Idem, ibidem*, p. 35.

vítima sob a ameaça de perda de gratificação ou do próprio emprego. Trata-se de um constrangimento para obtenção de uma vantagem sexual. Prática distinta do assédio moral.<sup>275</sup>

Diante de todo o exposto, é possível notar que o conceito de assédio moral organizacional distingue-se de outras formas de violência no trabalho e mesmo da construção clássica de assédio moral. Mostra-se como uma prática entronizada na estrutura empresarial, em especial, no atual modelo gestão, expressando-se como forma de abuso do poder empregatício para conduzir os trabalhos de seus subordinados, exigindo deles total aderência aos interesses da empresa e ofendendo-os em seus direitos fundamentais.

Para compreender melhor como o exercício do poder empregatício pode transforma-se em práticas assediantes é preciso entendê-lo dentro do fenômeno da gestão empresarial, passando, ainda que rapidamente, por seus diversos modelos até chegar ao atualmente predominante.

### **3.2.2 Assédio Moral e a Organização do Trabalho**

#### **3.2.2.1 A Influência dos Ideais das Sociedades de Controle e Disciplinar na Organização do Trabalho: o modelo *panóptico*.**

Quando se afirma que é possível verificar hoje práticas abusivas e assediantes inseridas nas formas de gestão empresarial, é preciso que se esclareça como se deu essa inserção e qual o seu significado. Assim, faz-se necessário compreender o contexto e os valores que permitiram a criação de técnicas e estratégias de gestão empresarial que configurem o assédio moral organizacional.

**Adriane Reis de Araújo** inicia a incursão pela busca das raízes do assédio moral organizacional analisando os conceitos e características do *panóptico* de **Bentham**, que idealizou um modelo de vigilância, cuja simplicidade e economia permitiam uma eficiente aplicação da disciplina. O *panóptico*, portanto, surge para ser aplicado em qualquer ambiente em que sejam necessários o total controle dos corpos ali presentes e a imposição de uma disciplina rígida<sup>276</sup>.

Assim, **Bentham** cria um sistema em que o poder poderia ser aplicado facilmente, eliminando a necessidade de punições e coerções físicas e permitindo aos

---

<sup>275</sup> MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 140.

<sup>276</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012 p. 20.

observadores o controle irrestrito dos observados. Modelo que se adequaria bem a ambientes como hospitais psiquiátricos, prisões, escolas e fábricas, pois são espaços em que a disciplina é considerada necessária.<sup>277</sup>

O *panóptico* consiste em um modelo arquitetônico em que seria possível o exercício de poder e vigilância constante, em uma relação entre ver e ser visto. Aquele que observa tudo vê, mas não é visto pelos observados. **Bentham** imagina uma construção em anelar, cujo centro é ocupado por uma torre vazada de janelas e a periferia é ocupada pelas celas, em que há uma janela que corresponde a da torre, uma janela voltada para o lado exterior, que permite a entrada da luz. Desta forma, o vigia, colocado na torre, consegue enxergar tudo que acontece em cada uma das celas, mas não é visto pelos ocupantes das celas, que se sentem vigiados o tempo inteiro<sup>278</sup>.

O principal efeito do *panóptico*, portanto, é criar um estado permanente e consciente de vigilância em quem é observado, tornando os efeitos da vigilância permanente, ainda que a ação não seja continuada. Ou seja, estando o vigia na torre ou não, os detentos sentem-se vigiados e, assim, compelidos a manter o comportamento desejado. O poder tornar-se-ia visível e inverificável, ou seja, há o símbolo de poder, a torre, visível o tempo inteiro, mas inverificável, pois o detento não deve saber se está efetivamente sendo observado. O poder torna-se automatizado e desindividualizado<sup>279</sup>.

A racionalidade, simplicidade e eficiência do *panóptico* se estendem para a sociedade moderna, expressando-se nos modelos de gestão empresarial a partir do século XIX<sup>280</sup>.

Aplicado ao mundo do trabalho, o *panóptico* permite um estado consciente e constante de vigilância, ainda que efetivamente o empregador não esteja vigiando o empregado, este se sente vigiado, controlado. Controlado não apenas pelo empregador, mas pelos próprios colegas. A produção, assim, passa a ser garantida pelo estresse<sup>281</sup>.

O *panóptico* é, na verdade, um instrumento, uma estratégia, de exercício de poder, inserido na lógica da Sociedade Disciplinar, conceito desenvolvido por **Michel Foucault** que, ao analisar estabelecimentos como escolas, prisões, fábricas e hospitais psiquiátricos, percebe a formação de uma sociedade voltada para homogeneização das

---

<sup>277</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012 p. 21.

<sup>278</sup> FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. Tradução Raquel Ramallete. Petrópolis: Vozes, 2008, p. 166.

<sup>279</sup> *Idem, ibidem*, p. 167.

<sup>280</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 23.

<sup>281</sup> MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 25.

condutas humanas, transformando os homens em dóceis e alienados, por meio da disciplina<sup>282</sup>.

São características dos estabelecimentos disciplinares: um espaço delimitado, controle rígido das atividades e a imposição de um ritmo fixo. O espaço é delimitado, de modo que os indivíduos que nele se encontrem estejam cercados. Os lugares de todos são pré-definidos, desta forma, a ausência e o comportamento de cada uma das pessoas é fácil de mapear. A atividade é controlada ininterruptamente, os fiscais exercem pressão contínua, são excluídas todas as formas de perturbação ou distração. O tempo é marcado pelo ritmo, determinando como e durante quanto tempo cada movimento deve ser feito. É necessária uma contínua redução dos tempos mortos<sup>283</sup>.

Para que se possa adestrar o indivíduo é necessária uma tríade: a vigilância hierárquica, a sanção normalizadora e o exame. A vigilância hierárquica permite que o poder aja pelo efeito da visibilidade geral, constrói-se um olhar que tudo vê, que obriga pelo saber-se visto<sup>284</sup>.

A sanção normalizadora existe para formar o pequeno mecanismo penal do sistema disciplinar. São criadas novas normas, “infrapenalidades”, que para os grandes sistemas seriam indiferentes. As desobediências às normas, ou os desvios, devem ser punido. O castigo apresenta função corretiva, eliminando os desvios. Segundo **Foucault**, “a penalidade perpétua que atravessa todos os pontos e controla todos os instantes das instituições disciplinares compara, diferencia, hierarquiza, homogeniza, exclui. Em outras palavras, ela *normaliza*<sup>285</sup>”.

Por fim, há o exame, que constitui uma combinação das técnicas de vigilância hierárquica e sanção normalizadora. O poder no sistema disciplinar é exercido na invisibilidade, mas àquele que se submete a ele é imposta uma visibilidade obrigatória. O exame é uma forma de garantir a visibilidade, conhecer detalhadamente cada um dos observados, permite criar um dossiê sobre cada um<sup>286</sup>.

Munido desses três elementos, a sociedade disciplinar transforma o exercício do poder, que antes se expressava pela força, pela visibilidade, agora se torna invisível, sutil, mas onipresente.

---

<sup>282</sup> FOUCAULT, Michel, **Microfísica do poder**. 10 ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979, p. 187/188.

<sup>283</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. O Assédio Moral Organizacional. São Paulo: Ltr, 2012, p. 27.

<sup>284</sup> FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. Tradução Raquel Ramalhete. Petrópolis: Vozes, 2008, p. 143/148.

<sup>285</sup> *Idem, ibidem*, p. 153.

<sup>286</sup> *Idem, ibidem*, p. 154/160.

Na sociedade disciplinar, são criados métodos e estratégias, conforme descrito, para controlar os homens. Posteriormente, são desenvolvidos diversos mecanismos tecnológicos de informática e comunicação, como computadores, redes de informação, a internet, telefonia móvel. Aliando a ideia de controle à nova tecnologia, surge a Sociedade de Controle. Trata-se de um conceito desenvolvido por **Gilles Deleuze**, para descrever a sociedade do século XX, que modifica e aperfeiçoa os métodos da sociedade disciplinar, adequando à tecnologia do período a um novo modelo de capitalismo – agora disperso, voltado para a produção de serviços e para a especulação financeira- e de gestão empresarial<sup>287</sup>.

O grande trunfo introduzido às técnicas de controle pelas inovações tecnológicas foi o de tornar desnecessária toda a arquitetura do *panóptico*, não é mais necessária a criação de um local para reunir os observados, esse controle pode ser feito em qualquer lugar. No caso dos trabalhadores, mesmo ao executarem atividades em suas casas, são alcançados pelo controle do empregador. Neste sentido afirma **Adriane Reis de Araújo**:

"O desenvolvimento da microeletrônica e das telecomunicações dispensa a arquitetura do Panóptico e a própria necessidade de reunião dos trabalhadores em um edifício comum, permitindo a vigilância à distância, inclusive no próprio domicílio do operário"<sup>288</sup>

Tais conclusões são importantes para se perceber que ainda que o trabalhador não seja mais reunido em um mesmo local, na ideia clássica de fábrica, ele estará sob o controle estrito do empregador. Não se afasta o controle pela dispersão do local.

Os recursos, técnicas e, principalmente, os valores expressos na sociedade disciplinar, aperfeiçoados na sociedade de controle, foram impregnados em vários aspectos da vida social, não se restringido a nenhum ambiente específico, mas podendo ser identificado em sua completude, como dito, em ambientes como hospitais, presídios, escolas e no trabalho.

Pela importância para o tema em estudo, faz-se necessário entender o uso desses recursos e técnicas no Meio Ambiente do Trabalho.

### 3.2.2.2 Os Modelos de Gestão Empresarial como Forma de Controle e Disciplina

---

<sup>287</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 31/33.

<sup>288</sup> *Idem, ibidem*, p. 32.

Interessante a análise de como o ideal de controle máximo, o *panoptismo*, a normalização dos homens, podem ser vistos no ambiente de trabalho. Os estudos que se voltam para o exercício de poder no trabalho, o fazem analisando os diversos modelos de gestão empresarial criados após a Revolução Industrial.

A Revolução Industrial, a intensa migração do homem do campo para os centros urbanos, o início do trabalho fabril assalariado são todos elementos para a criação de um novo mundo, superando as formas de trabalho servis e as corporações de ofício, surgem as fábricas. Nasce também o contrato de trabalho, importante ferramenta para o estabelecimento de uma nova forma de organização do trabalho.

O contrato de trabalho exerceu importante papel para estabelecer uma relação entre homens livres, o contratante e o contratado, rompendo com as formas de trabalho por servidão ou em corporações de ofício. No entanto, ainda que presente a liberdade de contratar, a desigualdade material existente na relação de trabalho, fez surgir os contratos de adesão, cabendo muitas vezes ao empregado decidir apenas se aceitaria ou não o emprego, mas a forma de execução das tarefas e o seu custo para o empregador já estavam definidos no contrato<sup>289</sup>.

Diante disto, afirma **Renato Muçouçah** que o contrato de trabalho, marcadamente um contrato de adesão, representa uma ferramenta para a racionalização da gestão empresarial. O empregado passa a ser, como qualquer outra mercadoria, conhecido, previsível. Sabe-se quanto custa o empregado, quanto tempo pode desempenhar determinada função, qual a produtividade mínima para que possa ganhar mais. Tornou-se possível, assim, uniformizar os procedimentos, as decisões, a forma de tratar clientes e fornecedores, quem são e quanto custam os empregados, todos esses elementos previamente determinados no regulamento da empresa<sup>290</sup>.

Dentro dessa perspectiva de tratar o trabalhador como mais um elemento previsível e controlado dentro da empresa, foram criados diversos modelos de gestão, buscando o controle máximo do comportamento, do ritmo de trabalho e da produtividade dos trabalhadores.

Os principais modelos de gestão estudados, pelo seu sucesso, refinamento e expansão, são o taylorismo, o fordismo e o toyotismo. Antes da criação desses modelos, a

---

<sup>289</sup> MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p.68/69 .

<sup>290</sup> *Idem*, *ibidem*, p. 69/70.



gestão do trabalho e da produção era feita de forma empírica, com poucos fiscais e com trabalhadores que dominavam o ofício e podiam até determinar o ritmo de produção, o que os tornava pouco controláveis. Havia sempre a preocupação em como fazer com que os trabalhadores produzissem mais<sup>291</sup>.

Em 1911, inspirado no ideal cientificista da época, Frederick Taylor cria leis universais para a organização do trabalho. Os gestos dos trabalhadores são vigiados, cronometrados, registrados e analisados. Cria-se padrões, estatísticas e metas de produção. Para estimular o aumento da produtividade, foram criados bônus de produção, prêmios para o mais eficiente. Começa-se a remunerar o trabalhador por peça, restringindo sua autonomia.<sup>292</sup>.

Importante característica do taylorismo é a introdução de uma forte disciplina apoiada em resultados científicos. Taylor percebe que levar o trabalhador a um ritmo que o esgote fisicamente não é interessante, pois acarretaria na queda da produtividade, sendo necessário encontrar o patamar estável de produção, em que o trabalhador produz mais e apresenta fadiga física razoável, sem se preocupar com a sua segurança ou sanidade mental. Para aumentar ainda mais a produção, Taylor percebe ser interessante a especialização do trabalho, cada trabalhador deve executar uma única atividade repetidamente, técnica confirmada e aperfeiçoada posteriormente por Henry Ford<sup>293</sup>.

Taylor introduz ainda a semente da captação subjetiva dos trabalhadores, afirmando ser importante que os trabalhadores pensem, sugiram melhorias e aperfeiçoamentos, desde que todos esses pensamentos beneficiem a empresa<sup>294</sup>.

O pleno potencial da *gestão subjetividade* foi percebido e desenvolvido por Henry Ford, a quem se atribui o modelo de gestão conhecido como fordismo. Após o fim da 1ª Guerra Mundial, Henry Ford une aos princípios estabelecidos por Taylor à mecanização, buscando a redução do tempo de produção e o aumento da produtividade pelo aumento do ritmo de trabalho. “A fábrica de Ford tinha por objetivo reduzir ao máximo o desperdício de tempo, propiciando o incremento da mais-valia relativa”.<sup>295</sup>

O símbolo do modelo fordista de produção é esteira de montagem, que impõe o ritmo de produção, expressa a especialização do trabalho e a intensa mecanização das fábricas.

---

<sup>291</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 34.

<sup>292</sup> *Idem, ibidem*, p. 35.

<sup>293</sup> HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011, p. 27.

<sup>294</sup> *Idem, ibidem*, p. 27.

<sup>295</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 37.

O que torna o modelo fordista tão revolucionário é a percepção de que o trabalhador também poderia ser consumidor, expandindo o mercado consumidor de seus produtos, popularizando seus veículos, por meio da diminuição de preço provocada pela linha de montagem, e aumentando os salários dos empregados para que, efetivamente, pudessem consumir<sup>296</sup>.

No entanto, o pagamento de salários acima do mercado, como afirmado pelo próprio Ford, não se trata de uma benevolência aos trabalhadores, há uma contrapartida: o aumento da vigilância. Foram criados postos de trabalho de inspetores domiciliares, que visitavam os trabalhadores para verem se eles mereciam continuar a receber salários tão altos. Inicia-se um processo que **Roberto Heloani** chama de “modelização” e “docilização” fabril, em que problemas como alcoolismo e “desarmonia conjugal” seriam punidos com decréscimo salarial. É imposto ao trabalhador um verdadeiro padrão de comportamento<sup>297</sup>.

O controle disciplinar imposto na fábrica estende-se ao domicílio dos empregados. “Há, assim, uma tentativa de projeção das normas disciplinares que passam a vigorar fora do ambiente de trabalho, com intuito de garantir eficácia no sistema produtivo”<sup>298</sup>

O fordismo, para alcançar seus objetivos de máxima produtividade, lança três princípios: a intensificação, a produtividade e a economicidade. Segundo o princípio da intensificação, deve-se reduzir o tempo de produção, a matéria-prima que chega à fábrica deve ser rapidamente transformada e o produto final entregue ao mercado no menor tempo possível.

O princípio da produtividade estabelece que se deve otimizar a capacidade produtiva de cada elemento da fábrica, cada um deles deve produzir no máximo de sua capacidade, isto reflete-se, na verdade, em aumento do ritmo de trabalho do capital vivo. Para realizar tal intuito, o desenvolvimento da linha de montagem e da máxima especialização do trabalho teve papel fundamental<sup>299</sup>

Por fim, o princípio da economicidade consiste em “reduzir ao mínimo possível o volume de matéria em curso, de maneira que uma quantidade de produto (...) já esteja sendo ofertada e vendida antes do pagamento dos salários e das matérias-primas

---

<sup>296</sup> HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011., p. 52.

<sup>297</sup> *Idem, ibidem*, p. 52/53 e 63.

<sup>298</sup> *Idem, ibidem*, p. 63.

<sup>299</sup> *Idem, ibidem*, p. 55.

utilizadas”<sup>300</sup>. Em outras palavras, busca-se receber o valor dos produtos antes mesmo da data estipulada para pagamento de trabalhadores e fornecedores<sup>301</sup>.

O modelo fordista apresentava como características a produção verticalizada de produtos em massa padronizados e homogêneos. A maior parte da produção era feita dentro da própria fábrica, que recorria à produção externa de forma secundária. Apoiado nos ideais tayloristas, o trabalho na fábrica fordista era *parcelar e fragmentado*, havia, segundo **Ricardo Antunes**, uma *desantropomorfização* do trabalho, tornando o operário um apêndice da máquina.<sup>302</sup>

O trabalho era reduzido a uma ação mecânica e repetitiva, cujo ritmo era ditado pela esteira de produção, que interligava o trabalho de cada operário. A desvinculação do saber operário do trabalho criou o *operário-massa*, formando por um contingente de trabalhadores pouco qualificados.<sup>303</sup>

São essenciais para disseminação do modelo taylorista-fordista a crise de 29 nos Estados Unidos e a 2ª Guerra Mundial. Os reflexos da crise da bolsa de valores americana se espelharam para o mundo inteiro, sendo onze mil bancos atingidos e dez milhões de desempregados. Como reflexo no Brasil, houve a queda brusca da cotação do café, o que levou a queima de muitas sacas do produto e à quebra de muitos fazendeiros brasileiros. Sem dúvida, instaurou-se uma crise mundial<sup>304</sup>.

Como resposta, os Estados Unidos da América implantaram o *New Deal*, plano político que determinava a intervenção direta do Estado na economia, interrompendo um período de economia autorregulada. O início do Estado de Bem Estar foi um interessante impulso ao modelo fordista, uma vez que, dentre outras medidas, incentivava o consumo em massa contínuo e progressivo<sup>305</sup>.

Além disso, o Estado de Bem Estar Social também implementou melhorias nos sistema de educação e saúde, promoveu melhorias urbanas, garantiu seguro desemprego, assegurando a continuidade do padrão de consumo dos trabalhadores<sup>306</sup>.

A 2ª Guerra Mundial, por outro lado, elevou as taxas de produção dos Estados Unidos que, não só tinham que suprir um mercado interno, mas precisavam atender

---

<sup>300</sup> *Idem, ibidem*, p. 55.

<sup>301</sup> *Idem, ibidem*, p. 55.

<sup>302</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 6ª reimpressão. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, p. 37.

<sup>303</sup> *Idem, ibidem*, p. 37.

<sup>304</sup> HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011, p. 66.

<sup>305</sup> *Idem, ibidem*, p. 67.

<sup>306</sup> *Idem, ibidem*, p. 68.

às demandas externas dos países em guerra e dos países que deles importavam. Saem os Estados Unidos da guerra como os maiores credores mundiais. Para o fordismo, a hegemonia econômica dos Estados Unidos representou sua expansão para todos os ramos econômicos, incluindo setores de serviços<sup>307</sup>.

A partir da década de 1960 e mais intensamente na década de 1970, há uma progressiva queda da taxa de lucros das empresas, que, cumulada com diversos fatores sociais, políticos, ideológicos e econômicos, levou a uma crise do capitalismo e do modelo fordista de produção. Como resultado, deu-se início a um forte período de reestruturação do capital.

O modelo de Estado de Bem Estar Social arrefece nos Estados Unidos e Europa, há uma desaceleração da economia e eclodem diversas revoltas do *operário-massa* contra o modelo taylorista-fordista. Soma-se a esse quadro, a transformação no padrão de consumo. Os consumidores não mais se satisfazem com a produção em massa e padronizada do fordismo e anseiam por produtos novos e personalizados.

A reestruturação do capital faz nascer o modelo toyotista ou modelo japonês e o modo de acumulação flexível. Trata-se de um período de grande avanço tecnológico e de redução do tamanho da fábrica e do tipo de atividades nela desenvolvidas<sup>308</sup>.

São características da fábrica toyotista: a produção vinculada à demanda, com elaboração de produtos individualizados, apresentando, assim, produção bastante variada. Há implementação do princípio do *just in time*, buscando o melhor aproveitamento do tempo de produção. As fábricas toyotistas mostram-se horizontalizadas, ou seja, espalham sua produção para terceiros, especializando-se apenas em determinada etapa da produção, como a montagem. Estrutura-se o trabalho em núcleos, equipes de produção, em que o operário pode operar simultaneamente várias máquinas. São criados os Círculos de Controle de Qualidade, formados por trabalhadores que, incentivados pelas empresas, são levados a discutir seu trabalho e desempenho. Além disso, atrela-se definitivamente o ganho salarial à produtividade<sup>309</sup>.

Quanto à reestruturação do trabalho, há dissenso com relação aos resultados, vistos por alguns autores como positivos se comparados com o modelo fordista, com o surgimento e valorização dos trabalhadores qualificados, participativos, polivalentes, a quem

---

<sup>307</sup> HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011, p. 69.

<sup>308</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 6ª reimpressão. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, p. 47.

<sup>309</sup> *Idem, ibidem*, p. 50.

se atribui maior autonomia dentro da empresa. Outros autores, dentre eles **Tomaney**, analisam criticamente as transformações citadas, afirmando que a reestruturação da capital deu-se justamente com o culto do subjetivismo, com individualismo exacerbado e dissolução dos laços de solidariedade e de atuação coletiva entre os trabalhadores<sup>310</sup>.

Para entender o novo modo de produção e o que realmente representa o surgimento da demanda por trabalhadores mais qualificados dentro das empresas, é preciso que sejam apresentados alguns conceitos, como os de qualidade total, sistema *just in time* e de colaboradores.

O primeiro conceito diz respeito à qualidade nos processos produtivos. Afirmar-se a necessidade de que os produtos saiam da fábrica com máximo de qualidade. Um dos reflexos do estabelecimento de um alto padrão de qualidade é o que **Ricardo Antunes** chama de “a falácia ‘qualidade total’ sob a vigência da taxa de utilização decrescente do valor de uso das mercadorias”. Segundo o autor, sob a falácia da qualidade total os produtos passam a ter um tempo reduzido de uso, tendo em vista que logo estarão disponíveis produtos com maior qualidade. A “qualidade total” torna-se um incentivo a baixa durabilidade dos produtos, sendo necessário produzir novos produtos constantemente<sup>311</sup>.

Outro reflexo é o envolvimento de todos os setores da empresa no compromisso com a qualidade total, da produção ao marketing, exigindo engajamento de todos os trabalhadores para a produção de alta qualidade e competitividade<sup>312</sup>.

O princípio do *just in time*, por sua vez, determina que exista nas fábricas uma velocidade máxima de produção, acompanhada de um estoque mínimo. Ao implementar o *Just in time*, os idealizadores do toyotismo o acompanharam do *kaban*, que em japonês quer dizer cartão. Segundo este método, toda etapa da produção deve ser registrada com este cartão, determinando a necessidade de peças e demais materiais. O cartão fica sob controle de cada trabalhador, que é responsável pela movimentação da produção. O que antes cabia a um fiscal no modelo fordista, agora cabe ao próprio empregado, que registra o que faz<sup>313</sup>.

Com os registros feitos pelos trabalhadores, é possível controlar não só a produção, mas o próprio trabalho, revelando o pessoal em excesso. Assim, o *just in time* e o *kaban* levam a uma importante transformação na organização dos trabalhadores.

---

<sup>310</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 6ª reimpressão. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, p. 48.

<sup>311</sup> *Idem, ibidem*, p. 50.

<sup>312</sup> HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011, p. 115.

<sup>313</sup> *Idem, ibidem*, p. 133.

Como forma de intensificação do trabalho, para satisfazer os ideais da qualidade total e do *just in time*, o toyotismo introduz novas formas de gestão da força de trabalho, que defendem um "envolvimento participativo" dos trabalhadores, o que **Ricardo Antunes** denuncia ser uma forma de redução do tempo de trabalho e aumento da produtividade<sup>314</sup>.

Esses recursos mostram-se necessários, tendo em vista que, ao contrário da fábrica fordista que se orgulhava do número grande de trabalhadores, a fábrica moderna, enxuta, orgulha-se de um quadro de funcionários mínimo, reduzido.

Como explica **Roberto Heloani**, a crise do modo de regulação fordista teve como reflexo no mundo do trabalho o absenteísmo ou o alto índice de *turnover*, caracterizados pela evasão de muitos trabalhadores do emprego ou aumento da rotatividade, em decorrência da insatisfação com os salários, congelados ou mesmo defasados, e as condições de trabalho do modelo fordista em crise<sup>315</sup>.

Trabalhadores desmotivados são trabalhadores pouco produtivos. Diante dessa constatação, foi necessário promover uma reorganização da gestão empresarial, buscando criar incentivos à produtividade e o engajamento do trabalhador. De início, algumas empresas passam a adotar mecanismo de gestão participativa, buscando uma menor evasão dos trabalhadores. No entanto, com aumento do desemprego e, posterior, instalação de um quadro de desemprego estrutural, as empresas abandonam a linha da administração participativa e se voltam para o incentivo à flexibilidade e à competitividade como formas de aumento de produção<sup>316</sup>.

São criados programas de motivação dos trabalhadores como o Círculo de Controle da Qualidade, surge a figura dos colaboradores e a padronização das subjetividades, delega-se mais responsabilidade para os trabalhadores e cria-se a sensação da gerência por consenso<sup>317</sup>.

O primeiro passo é a substituição das ordens por regras, tornando o exercício de poder mais sofisticado, pois faz surgir um sistema de valores dentro da empresa que devem ser observados e internalizados pelos trabalhadores, em um processo descrito por

---

<sup>314</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 6ª reimpressão. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, p. 52.

<sup>315</sup> HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011, p. 91/95

<sup>316</sup> *Idem, ibidem*, p. 106  
*Idem, ibidem*, p. 139

**Pierre Bourdieu** como ajuste objetivo das estruturas mentais dos trabalhadores às estruturas sociais. Há atuação direta das empresas sobre o inconsciente dos trabalhadores<sup>318</sup>.

O que se vê também é a transferência das responsabilidades e do controle da qualidade da produção para os próprios trabalhadores, processo chamado por **Ricardo Antunes** de *management by stress*<sup>319</sup>.

Uma das responsabilidades transferidas para os trabalhadores é a da fiscalização e controle da qualidade, pelos Círculos de Controle da Qualidade, em que são avaliados os desempenhos de núcleo da empresa e sugeridas possibilidades de melhora. Da análise feita, são identificados, por exemplos, os trabalhadores mais e os menos produtivos, aqueles que serão premiados e estes que serão punidos<sup>320</sup>.

A participação nos Círculos de Controle da Qualidade e a possibilidade de sugerir melhorias podem dar impressão de maior liberdade e autonomia para os trabalhadores, e até mesmo de poder de influenciar a administração da empresa. Segundo os estudiosos da influência da gestão empresarial nos trabalhadores, essa impressão é falsa.

Segundo **Renato Muçouçah**, há na verdade um incentivo para que cada trabalhador se torne algoz de seu colega. A marca da nova empresa é a fiscalização rígida por meio de ferramentas tecnológicas. É possível a todo empregador acompanhar de perto o desempenho e a produtividade de cada um dos funcionários. O controle exercido pelos meios tecnológicos ainda tem uma vantagem: não falha, não se engana. Ao contrário do controle exercido pelos fiscais de produtividade, os computadores monitoram o tempo inteiro todos os funcionários. Trata-se de do panóptico levado ao extremo.<sup>321</sup>

Desta forma, os efeitos da implementação do modelo de gestão toyotista são, na verdade, o aumento da competitividade, o rompimento dos laços de solidariedade entre os trabalhadores e aumento e disseminação do estresse no ambiente de trabalho.

Rompe-se todo e qualquer laço de solidariedade entre os trabalhadores, que passam a vigiar a produtividade uns dos outros. Um exemplo desta situação foi dado por **Adriane Reis de Araújo**, apontando estudos de **Leonardo Mello**, em que diversos trabalhadores foram perguntados sobre o que fariam caso vissem que um dos colegas de trabalho não estava alcançando as metas de produtividades. Como resultado, percebeu-se que

---

<sup>318</sup> BOURDIEU *apud* HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011, p. 107.

<sup>319</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 6ª reimpressão. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, p.55.

<sup>320</sup> HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011, p. 147.

<sup>321</sup> MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 115.

10% dos trabalhadores disseram que diminuiriam o próprio ritmo de produção para não sobrecarregar o colega; 77% manteriam o mesmo ritmo para não prejudicar a meta da célula; 7% aguardariam que o próprio colega pedisse para ser substituído; 1% ajudaria o colega e 5% não responderam<sup>322</sup>.

O trabalhador que se vê vigiado por tudo e todos sente a necessidade cada vez maior de aperfeiçoar-se e manter altos níveis de produtividade, pois está constantemente sendo avaliado<sup>323</sup>.

Por outro lado, a presença cada vez maior de um grupo de profissionais qualificados, criativos, versáteis, com horários mais flexíveis é vista como uma significativa autonomia dos trabalhadores dentro das empresas. **Renato Muçouçah** afirma que o que se cria é uma “disciplina às avessas”. Assim, a empresa não permite a autonomia, mas exige que todos os trabalhadores sejam criativos, versáteis, que todos considerem os interesses da empresa como seus e que, com isso, assumam parte do destino da empresa<sup>324</sup>.

“Não há em curso, portanto, um processo de educação à diferença nas empresas. Continua a haver, isto sim, a uniformização de condutas e procedimentos, sob o primado da vontade regulamentar do empregador. Nesse sentido, a imposição de uniformidade deseja, em verdade, punir eventuais dissidências e, ao mesmo tempo, valorizar com maior dignidade quem se submeter a ela. E isso é alcançado, nos ambientes de trabalho, por meio de outros dispositivos e poderes que o empregador tem às mãos<sup>325</sup>”.

Há, assim, uma aparente criação de um ambiente em que se valoriza a autonomia, liberdade, o profissional criativo e engajado. Mas, na verdade, há uma reordenação da subjetividade dos trabalhadores. Neste sentido, conclui **Heiloani**:

“No que concerne à seleção de certas habilidades do trabalho, sua observação e posterior sistematização no intuito de apropriação, objetivando a otimização da produção, não nos resta dúvida de que a diferença entre a Qualidade Total e o modelo taylorista-fordista não é significativa, pelo menos para o trabalhador. Se a maneira taylorista-fordista de organizar o trabalho, embora incorporasse também propostas de gestão da subjetividade, especializou-se na ‘docilização dos corpos (...)’, a **Qualidade Total vem-se esmerando na expropriação do pensamento, mediante a gestão participativa**, mormente voltada para obter o envolvimento do trabalhador na manutenção e repasse das informações para o

---

<sup>322</sup> SILVA, Leonardo Mello apud ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: LTr, 2012, p. 72.

<sup>323</sup> HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011, p. 108.

<sup>324</sup> MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 112.

<sup>325</sup> *Idem, ibidem*, p. 113.



desenho de novos equipamentos ou para a reorganização do trabalho mais produtiva e lucrativa, ou para ambas as finalidades”<sup>326</sup>

Tal constatação foi feita também por **Adriane Reis de Araújo**, ao afirmar que “o panoptismo (corpos dóceis e mudos) hoje é apenas a superfície do ideal da empresa, a empresa quer mais, quer a alma, quer o sono do trabalhador, o seu total engajamento no processo produtivo como se fosse o próprio dono do negócio”. E explica que isso acontece porque se acredita que o trabalhador só pode se dedicar total e exclusivamente ao trabalho, caso seja não esteja integrado e reconhecido socialmente.<sup>327</sup>

O trabalhador, dessa forma, deve dedicar-se intensamente à empresa, tornando-se “colaborador”, rompendo com o “estigma” do empregado, que simplesmente obedece e criando um papel daquele que deve ajudar a empresa a crescer, que deve empenhar-se para que a produtividade aumente, deve buscar incentivar os colegas. A figura do colaborador representa, da mesma forma que a criação dos Círculos de Controle da Qualidade, uma forma de transferir responsabilidades para os empregados e captá-lo com o discurso da participação.

O processo descrito como forma de reordenar a subjetividade dos trabalhadores é descrito por **Adriane Reis de Araújo** como um processo de “adesão subjetiva”, no qual a subjetividade do trabalhador, ou seja sua personalidade, seus interesses, seus sonhos, metas e aspirações, voltem-se todos para o interesse na empresa.

**Renato Muçouçah**, assim, explica este processo:

“Assim, o trabalhador deve deixar-se permear por toda essa cultura que, redundantemente, *permeia* a empresa. Não que esta cultura seja necessariamente a do empregado, antes do contrato de trabalho; trata-se de uma nova cultura, que fornece ao trabalhador um modelo de proposições verdadeiras que passa a ser efetivamente *seu*. É claro que este modelo de transformação da personalidade do empregado, a que damos o nome de *subjetivação*, não é fácil, nem curto, nem prescinde de intermitências. Mas é, do início ao cabo da relação de emprego, tanto pelo poder panóptico de fiscalização do empregador quanto por seu poder punitivo, um processo de *autossujeitização*, pelo qual o próprio empregado transforma seus valores e passa a acreditar nele como sendo os seus próprios, com o fim de garantir seu emprego”<sup>328</sup>

---

<sup>326</sup> HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011, p. 129.

<sup>327</sup> ARAUJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012 Reis. P. 34.

<sup>328</sup> MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 164.

Assim, o sistema de prêmios por produtividade, construído no modelo fordista, ganha solo fértil, pois a meta deixa de ser simplesmente imposta pela empresa, mas o empregado sente-se compelido pessoalmente a completá-la, sentindo-se frustrado, fracassado, quando não a alcança.

No Brasil, o modelo toyotista ganhou espaço a partir da década de 1980 e consolidou-se na década de 1990, a partir de então o que se tem visto é a formação contínua de um contingente de trabalhadores insatisfeitos com seu trabalho, frustrados diante da alta pressão exercida pela empresa, que exige alta competitividade e total entrega emocional, mas não garante estabilidade ou melhora de remuneração<sup>329</sup>

O assédio moral organizacional é, muitas vezes, defendido pelos diretores, gestores e trabalhadores como estratégias para se alcançar um padrão de excelência e de alta competitividade no mercado globalizado, desta forma, busca-se legitimar essas práticas, banalizando o assédio<sup>330</sup>. Como consequência, têm-se o seguinte quadro:.

As empresas brasileiras, acusados pela competição internacional e por uma economia interna cada vez mais dependente, buscam toda forma de redução de seus custos de produção. Nessa perspectiva, a exigência de aumento de produtividade reflete-se no acirramento da vigilância hierárquica e do controle do trabalhador. Todo e qualquer desvio é punido pelos mais diversos instrumentos (sanção normalizadora), adotando inclusive formas consideradas abusivas pelo direito. Nesse contexto, o assédio moral incorpora-se à prática empresarial como medida corrente, difundida em todo quadro de pessoa e até incentivada implícita ou explicitamente pela direção, configurando-se um ‘sanção normalizadora permanente’ de todos contra todos.<sup>331</sup>

Tais práticas assediadoras só são possíveis porque, mascaradas como formas de gestão lícitas, são consideradas normais. Como afirmar **Renato Muçouçah**, “o assédio moral coletivo somente é possível pela utilização da *violência instrumental*, ou seja, a violência nem sempre percebida – ou tida como normal por parte dos empregados e da sociedade – para que a empresa logre as finalidades que deseja obter”<sup>332</sup>

Como afirma **Renato Muçouçah**, a violência é banalizada quando vira norma, lei, regra. Quando institucionalizada, a violência não é vista, se é, tem-se como normal<sup>333</sup>. Por isso, são importantes os trabalhos que afirmem que práticas abusivas

<sup>329</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 54.

<sup>330</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 84.

<sup>331</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 55.

<sup>332</sup> MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 187.

<sup>333</sup> *Idem*, *ibidem*, p. 51.

introduzidas na estrutura, no regulamento e na gestão empresarial não são “normais”, não são aceitáveis, são, na verdade, um assédio.

Formas de gestão são vistas como expressões lícitas do poder empregatício, que pode, livremente, gerir seu empreendimento, organizar sua produção. No entanto, por afetar diretamente os trabalhadores, é preciso que a própria gestão da empresa absorva os princípios de proteção trabalhistas e de garantia da dignidade do trabalhador. Não se pode enxergar um modelo de gestão apenas como uma forma de organizar a produção, mas de administrar vidas.

Ao descrever como funcionam os modelos de gestão empresarial, em especial, em sua fase pós-fordista, parece maniqueísta apontar as práticas deles resultantes como fontes de assédio moral organizacional, para afastar essa impressão precisam ser dados alguns exemplos reais de situações que os empregados sofriam ou ainda sofrem assédio em decorrência da estrutura empresarial. Trata-se, assim, de uma tentativa de tornar mais concreta uma prática descrita na teoria.

### **3.2.3 Caracterização do Assédio Moral Organizacional**

Como já apontado, o conceito de assédio moral foi construído doutrinária e jurisprudencialmente em casos individuais, em que se buscava identificar o agressor e o agredido, para compreendê-lo em sua forma organizacional, demonstrando sua relação direta com o modelo de gestão empresarial adotado, é importante que seja feita uma exposição de alguns exemplos reais, para tornar o conceito mais concreto. Além disso, é importante apontar as consequências desta prática no meio ambiente de trabalho, destacando como principal efeito a degradação deste meio ambiente.

#### **3.2.3.1 Consequências do Assédio Moral Organizacional**

Quando se trata de identificar as consequências do assédio moral organizacional, o que logo se percebe é um reflexo direto na qualidade do meio ambiente de trabalho. Empresas que se utilizam de práticas assediantes, visando ao aumento de seus

ganhos, são identificadas como locais de alta pressão, em que todos os colegas são invejosos e a concorrência é constante e asfixiante.

O ambiente de trabalho que se apresenta contaminado pelo assédio moral organizacional tem reflexos diretos na vida da maioria dos trabalhadores. Como aponta **Lis Soboll**, os reflexos podem ser sentidos na esfera emocional, social, familiar e também em sua saúde e estrutura financeira<sup>334</sup>.

Segundo a autora, a relação entre a intersubjetividade do trabalhador, a objetividade da tarefa e o valor que o outro atribui que se forma a identidade do trabalhador. Quando ao trabalho realizado não é atribuído valor positivo, atinge-se a identidade do próprio trabalhador, pois não são reconhecidos o seu esforço e suas angústias. Desta forma, as práticas de violência no trabalho, dentre elas o assédio moral organizacional, atingem a identidade do trabalhador e, por isso, causam descompensações psicológicas<sup>335</sup>.

**Lis Soboll** explica que, ainda que exista uma relação verdadeira entre o trabalhador e o trabalho desenvolvido, a ausência de reconhecimento cria uma situação denominada de “solidão alienante”, o trabalhador entra em crise. No atual contexto, a crise se intensifica, dada a ausência de solidariedade entre os trabalhadores, imposta pelo aumento constante da competição<sup>336</sup>.

Ainda que o trabalhador produza bem, não há reconhecimento do seu trabalho, nunca há meta que baste, se ele produz muito recebe como maior prêmio um aumento da produção. O que transfere para o trabalhador uma sensação de seu trabalho não foi o bastante. Ou ainda quando é elogiado pelos superiores não se sente satisfeito com o elogio, porque este vem em forma de cobrança para os demais colegas. A pessoa não é reconhecida, mas exposta como exemplo de desempenho.

Ao ser exposto diante de colegas, reforça-se no trabalhador o sentimento de inferioridade, tornando-o mais vulnerável, surgem os sentimentos de culpa, vergonha e medo.

Em uma pesquisa realizada pela Confederação Nacional dos Bancários com mais de dois mil trabalhadores, foi constatado que 42% deles dorme mal; 60% sente-se tenso, nervoso ou preocupado; 36% sente-se cansado o tempo todo, 37% tem se sentido triste. Os sintomas relatados todos têm próxima relação com a depressão<sup>337</sup>.

---

<sup>334</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 148.

<sup>335</sup> *Idem, ibidem*, p.149.

<sup>336</sup> *Idem, ibidem*, p.150.

<sup>337</sup> *Idem, ibidem*, p. 169/170.

**Margarida Barreto** identificou que 82,5% das vítimas sentem perda de ânimo e problemas de memória, 60% apresentam depressão, 75% ficam com baixa autoestima<sup>338</sup>.

Em uma pesquisa realizada pela Universidade de Brasília em parceria com a Previdência Social, revelou-se que de todos os trabalhadores afastados do trabalho por mais de quinze dias 48,8% sofriam de algum tipo de doença mental, sendo a principal delas a depressão.<sup>339</sup>

**Lis Soboll** aponta um exemplo de uma gerente de contas, em licença saúde, uma das vítimas do setor bancário, que chegou ao ponto de ter dores de cabeça todos os dias, ataques de fúria ao chegar em casa, brigas desproporcionais com os filhos e marido, não sentia mais vontade de sair, confraternizar ou mesmo ir à faculdade. Percebeu, assim, que o ambiente de trabalho afetava sua vida para além dele. A bancária, com o tempo, percebeu mudanças comportamentais no próprio filho, que ficou quieto e retraído, desanimado. O que demonstra que o próprio desenvolvimento da criança foi afetado pelos problemas da mãe<sup>340</sup>.

O mais grave do assédio moral organizacional é criar um Ciclo de Ameaças de Adoecimento. Como o modelo atual de gestão ameaça, humilha e exclui os trabalhadores que não demonstrem dedicação exclusiva ao trabalho e rendimento máximo, a doença é vista como uma grande inimiga. Os trabalhadores doentes são vistos como fracos, “não aguentam a pressão”. Ao mesmo tempo, como apontado, o ambiente de assédio influencia diretamente a saúde daqueles que nele permanecem<sup>341</sup>.

Estar doente torna-se um fator além de estresse e tensão, o medo de ser demitido, substituído ou perder uma função aumenta. Com isso, a doença se agrava, aumentando novamente o medo e a pressão. Além disso, o trabalhador tenta ao máximo evitar uma doença e, quando ela aparece, não busca tratamento ou ajuda médica ou psicológica com medo dos reflexos que isso pode causar à sua imagem. Com isso, os sintomas pioram. Cria-se um ciclo de sofrimento.

Desta forma, as práticas decorrentes do atual modelo de gestão, como as metas abusivas, incitação da competitividade e técnicas vexatórias de incentivo à produção, tem grande reflexo na saúde e na sociabilidade do trabalhador. O desenvolvimento de doenças, em especial, as psicossomáticas e da depressão espalha-se pelos mais diversos

---

<sup>338</sup> BARRETO apud ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 89.

<sup>339</sup> TEIXEIRA, Sueli. **A Depressão no Meio Ambiente do Trabalho e a sua caracterização como doença do trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007. p. 30.

<sup>340</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 177.

<sup>341</sup> *Idem, ibidem*, p. 176.

setores e postos de trabalho. É possível identificar entre os trabalhadores atingidos um conjunto de fatores comuns que os levaram a desenvolver a doença.

O assédio moral organizacional corrói a integridade psíquica dos trabalhadores, mesmo daqueles que não desenvolvem doenças, alterando sua autoimagem, os trabalhadores atrelam a sua identidade ao reconhecimento do trabalho, sendo diretamente atingidos em sua subjetividade ao não serem devidamente reconhecidos, ao contrário, são sempre cobrados a dar mais, o que gera uma sensação constante de insatisfação e incompetência.

### 3.2.3.2 Análise de Casos de Assédio Moral Organizacional

Um ambiente que tem sido objeto de estudo de muitas pesquisas é o do setor bancário, cujas metas e estratégias de controle se amoldam aos preceitos toyotistas, muitas vezes, extrapolando os limites da relação de trabalho e atingindo diretamente a subjetividade dos trabalhadores. Nele, está presente o controle automatizado, via sistemas de informação, que identifica para o trabalhador todas as tarefas a serem realizadas, as metas a serem cumpridas e registra o desempenho e os resultados de cada trabalhador, independente de hierarquia. Trata-se, assim, de um controle sutil, onipresente, constante<sup>342</sup>.

As atividades bancárias, antes, muito ligadas ao atendimento ao público, voltam-se hoje para a venda de produtos, como seguros de automóveis, de imóveis, consórcios, empréstimos, cartões de crédito. Os bancários precisam ser excelentes vendedores. As metas de venda são impostas pela alta diretoria, que as distribui entre as diversas agências<sup>343</sup>. Nesse sentido afirmam bancários entrevistados por **Lis Soboll**:

“São metas absurdas. São metas de 250.000,00 para uma pessoa fechar” (33 anos, sexo feminino, três anos em banco privado, corretora, entrevista nº 1)

“Hoje o banco trabalha com muitas metas, o nosso desempenho é medido através das metas, essencialmente. E quanto mais você cumpre, na verdade mais você tem, porque não existe uma forma de medição no mercado ‘será que você chegou ao limite?’. Qual é a única forma de você fazer? Você cumpriu? Toma mais, porque você tem capacidade, o mercado suporta. Então cada vez mais você fica preocupado,

---

<sup>342</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 91.

<sup>343</sup> *Idem, ibidem*, p. 92.

até onde vai chegar isso?” (53 anos, sexo masculino, 33 anos em banco público, gerente geral, entrevista nº 09).<sup>344</sup>

Como decorrência da fixação das metas, é preciso que haja incentivo para que elas sejam cumpridas e as empresas, muitas vezes, adotam estratégias humilhantes, como a total exposição de resultados. Um exemplo:

“Vêm coisas, coisas que estão te deixando mais para baixo. Dá a impressão que você está sendo pisada, você vai sendo pisada, vai sempre afundando, afundando. É muita concorrência interna, eles colocam você em colocações, todo o mês, dependendo do que você produziu ou não você vai estar em uma colocação. Todo mundo tem acesso. Na intranet vinham as classificações para todos os gerentes. Os últimos colocados eram sempre chamados para reuniões coletivas. Cada um tinha que explicar publicamente por que você estava daquela forma. Tinha vezes que eles chamavam todo mundo, e quem estivesse de um número para baixo tinha que se reportar perante todos, até àqueles que estavam bem. Então assim, é humilhante. Juntava todos os gerentes das 30 agências e quem estivesse mal tinha que se explicar e os que estavam melhor tinham que falar o que estavam fazendo. Muitas vezes não era capacidade do cara. E outra coisa, o que aconteceu no mês passado morreu. Se você foi bem todos os anos, você sempre esteve lá no topo e esse mês você está lá nos últimos, não interessa, passou, passou. Não tem história, o que vale é hoje” (37 anos, sexo feminino, ex-funcionária em banco privado, gerente de contas demitida, entrevista 22).<sup>345</sup>

Como visto, são impostas metas difíceis de serem alcançadas e a cobrança por elas é constante, sem levar em consideração a produtividade anterior, a produtividade de todo o vínculo de emprego, o que vale é a do mês, da semana. Há relatos em que a imposição de competitividade era tão grande, que, mesmo o empregado que cumpria com 120% das metas, estava entre os piores<sup>346</sup>.

A exposição exagerada dos trabalhadores, de forma humilhante, identificando-o perante os colegas como ruim, incompetente, não pode ser considerada uma prática normal. Não se trata de uma estratégia de aumento de produtividade, mas de uma humilhação, de um abuso do poder diretivo. Trata-se de assédio moral organizacional.

Diante da imposição abusiva de metas, os trabalhadores se veem obrigados a cumpri-las fazendo o que for necessário. Assim, os trabalhadores não são humilhados apenas quando não cumprem as metas, muitas vezes, se humilham para cumpri-las. Como exemplos:

---

<sup>344</sup> *Idem, ibidem*, p. 96.

<sup>345</sup> *Idem, ibidem*, p. 119.

<sup>346</sup> *Idem, ibidem*, p. 109.

“É aquela coisa maluca, e o cara muitas vezes pira, fala assim ‘eu tenho que bater aquela meta’. Aí ele chega no fim de semana e ‘meu Deus, o que vou fazer com a minha meta na segunda-feira?’, ‘Eu vou vender para o meu vizinho’. Bate na porta do vizinho para vender um produto para ele ‘olha, meu amigo, eu estou aqui com esse produto, eu preciso bater a minha meta’. Faz uma reunião com de família, com churrasco em casa e ‘vocês não querem comprar um segurinho, vocês não querem um plano de previdência?’ Então vira aquela coisa, você imagina o que é você ir para casa dormir no dia 28 do mês e ficar pensando ‘falta 30% da minha meta para bater’. Imagina o stress que esse cara vive” (Representante sindical nacional, sexo masculino, entrevista 28)<sup>347</sup>

“Às vezes eu chegava no cliente e o cliente falava assim para mim: ‘o que você precisa fazer hoje, J...o que você precisa produzir hoje?’ Acho que ele pensava ‘o J. vem aqui só para pedir’. Teve situações que eu chegava a pedir mesmo ‘Me ajuda aí, eu preciso vender hoje, é meu último dia, eu preciso fechar, eu preciso cumprir a meta’ Eu pensava: ‘eu sou um bancário ou sou esmola’. Parece que eu estava pedindo esmola: ‘pela amor de Deus, me ajuda a fechar a meta’. Pelo que ele falava comigo não era diferente o que ele pensava que eu ia fazer lá. Depois, os clientes vinham chantagear, falando que me ajudaram e que precisavam de um favor ou outro no banco, que às vezes eu nem podia fazer. Venda casada não pode, mas eu precisava fazer. Meus clientes sempre me ajudavam. Eu pedia e eles ajudavam. Alguns clientes não aceitavam e eu me sentia humilhado, arrasado. Alguns falavam assim ‘Ah, J, de novo?’” (31 anos, sexo masculino, subgerente, 17 anos em banco privado, em licença saúde, entrevista 31)<sup>348</sup>

Desta forma, não se trata apenas de um assédio a forma como os funcionários são tratados quando não atingem a meta, toda a cultura da meta é perigosa e violenta, levando os funcionários a fazerem além do que deveriam para atingi-las, sendo humilhados, trabalhando em longas jornadas extraordinárias. Como afirma uma das entrevistadas de **Lis Soboll**:

“Eu conheço muita gente do banco, meus amigos, que se não trabalhar no final de semana não consegue cumprir a meta. É bem comum. Isso até é normal os funcionários fazerem, porque no horário normal não tem como, você não consegue” (37 anos, sexo feminino, ex-funcionária em banco privado, demitida, gerente de contas, entrevista 22)<sup>349</sup>

São vários os casos que foram veiculados pela mídia de ações ajuizadas pelo Ministério Público, que identificou a prática de assédio moral e manipulação perversas dos trabalhadores. Dentre eles, está o caso da empresa AMBEV, condenada a pagar indenização por dano moral coletivo e em obrigação de fazer, abstendo-se de práticas abusivas como:

---

<sup>347</sup> *Idem, ibidem*, p. 194.

<sup>348</sup> *Idem, ibidem*, p. 125.

<sup>349</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 194



impedir os funcionários que não atingiram as cotas de sentar-se durante as reuniões, obrigando-os a usar camisetas com frases ofensivas ou fantasiarem-se<sup>350</sup>.

A AMBEV afirmou que se tratou de um caso isolado, não sendo uma prática da empresa. Mas os fatos contradizem a afirmação: a empresa foi condenada em 2004 a pagar indenização a funcionários que era obrigado a passar por um “corredor polonês”, em que os demais empregados batiam e xingavam os que não tinham atingido as metas. Os empregados que não passavam pelo corredor, tinham que vestir saias e dançar em cima das mesas. Em 2007, o Ministério Público ajuizou Ação Civil Pública contra a empresa ao verificar a prática de maus tratos e agressões verbais contra funcionários do estado da Paraíba. Em 2009, um trabalhador recebe indenização, depois de ter que usar batom, peruca, capacete com chifres de boi e desfilar pela empresa nesses trajes. Em 2012, no Rio Grande do Sul, um ex-funcionário da empresa recebeu indenização por danos morais, pois era obrigado a usar fraldão, fazer flexões e passar pelo “corredor polonês”<sup>351</sup>.

No setor bancário, a disseminação das condutas abusivas não é diferente. Segundo pesquisa realizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTARF, 66% dos bancários sofrem assédio moral. A pesquisa foi realizada em 2011 e entrevistou 27.644 trabalhadores. Não se pode falar em assédio moral individual nesses casos e muito menos tratá-los como tal<sup>352</sup>.

Como se pode ver não se trata de um caso isolado, de uma conduta de um único gestor, mas de um padrão de gestão que se repete em diversos estados em que está presente a empresa. Não há escolha de um alvo específico, todos os trabalhadores que não atingem as metas são submetidos a esse tipo de tratamento, aqueles que batiam em um mês podem sofrer a agressão no outro, a depender de seu desempenho. Mais uma vez se afirma: não se trata de um ato normal de gestão empresarial, de uma estratégia lícita de exercício de poder diretivo, trata-se de assédio moral organizacional.

Em muitos dos casos citados, houve condenação ao pagamento de indenizações individuais, mas, sem dúvida, todos os empregados da empresa, mesmo os que obtinham ótimos resultados, sofriam com a pressão por produtividade.

Uma das formas de assédio moral coletivo consiste em exigir dos empregados determinados perfis. Por exemplo, busca-se atualmente profissionais

---

<sup>350</sup> Mais informações sobre o caso em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article316>

<sup>351</sup> VELUTO, Luciele. **Sexo, cerveja e bônus na Ambev.** Disponível em < [http://www.istoedinheiro.com.br/noticias/96675\\_SEXO+CERVEJA+E+BONUS+NA+AMBEV](http://www.istoedinheiro.com.br/noticias/96675_SEXO+CERVEJA+E+BONUS+NA+AMBEV)> . Último acesso em 14 de janeiro de 2013.

<sup>352</sup> Disponível em < <http://www.contrafcut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=27467&CodSubItem=29>> Último acesso em 14 de dezembro de 2012.

qualificados, versáteis e competitivos. Diferente do profissional idealizado pelo fordismo, que deveria ser altamente produtivo, mas de baixa ou nenhuma criatividade e que deveria ser excelente em desempenhar apenas uma atividade. A depender de como esse novo perfil é estimulado e desejado pela empresa, pode-se favorecer à criação de um ambiente humilhante, degradante e, por consequência, assediante<sup>353</sup>.

Pala ilustrar a prática de assédio moral organizacional, **Renato Muçouçah** transcreve o seguinte relato:

“Uma empresa tem que vender, tá certo, ela existe para isso. Como é que eles vão pagar o nosso salário aqui se ninguém mais vender? [...] Isso aqui, meu amigo, é uma selva mesmo, porque é a lei do mais forte. Todo mundo quer ser o bom, tal, vender mais que os outros para poder sair desse inferno aqui, sim, porque a agência é um inferno. Bom é lá na Diretoria, tudo calmo, só você e o computador, nenhum cliente te enchendo, ninguém pedindo para você abrir o sistema [ligar novamente o computador e realizar as operações que o cliente requisitar] fora do horário porque o cliente é o Fulano. Quem produz mais pode ir para lá, porque lá tá quem sabe fazer, e quem provou que sabe fazer pode mandar, né? [Humberto, todavia, nega conhecer qualquer pessoa que já tenha sido transferida para a Diretoria]. [...] Esse clima de competição não é legal não, eu não gosto, me desculpe se to te passando essa impressão, porque eu não gosto mesmo, de jeito nenhum [...] mas é o que existe. Eu queria todo mundo blue, todo mundo na paz, tudo amiguinho, e aqui ninguém é inimigo não, mas você tem que defender o seu.”<sup>354</sup>

O caso transcrito é o de Humberto, nome fictício atribuído a um bancário. Há claramente adesão subjetiva por parte dele, que admite as péssimas condições de trabalho, o estresse, afirma não apreciar o ambiente de trabalho, mas considera que a instauração desse quadro é normal, acreditando que se o empregado não se adéqua ao perfil exigido - no caso dos bancários, o de vendedor -, ele tem que ser demitido. Humberto, há pouco, havia sido premiado por produtividade, e começou a sentir-se invejado pelos demais colegas que não conseguem se sair tão bem. Cria-se um quadro de rivalidade e insegurança extremas entre os trabalhadores<sup>355</sup>.

Um dos aspectos mais dolorosos das práticas toyotistas é que, ao visar captar a subjetividade dos trabalhadores, para que adotem os interesses da empresa como seus, sendo por eles responsáveis, é que isto torna os trabalhadores altamente vulneráveis. Antes de sentir que as metas são exageradas, sentem-se incompetentes, pouco produtivos.

---

<sup>353</sup> MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 25.

<sup>354</sup> MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 118.

<sup>355</sup> *Idem, ibidem*, p. 118.

É interessante notar que as práticas de assédio moral organizacional estão muitas vezes associadas com punições formais e lícitas. Assim, um empregado, ainda que venha a ser punido com uma advertência ou suspensão, também é exposto a alguma prática vexatória<sup>356</sup>.

**Adriane Reis de Araújo** destaca ainda que o assédio moral organizacional muitas vezes revela-se em situações em que se pretende esconder alguma ilicitude praticada pela empresa. Isto porque o assédio mostra-se como uma ferramenta para aplicar regras e punições que são conhecidas apenas pelos trabalhadores da empresa, para o mundo externo não há qualquer anormalidade sendo praticada. Há, assim, a criação de duas organizações paralelas, a externa, que se mostrar obediente ao ordenamento e, a interna, que o desrespeita e coage os trabalhadores a aceitarem tal situação<sup>357</sup>.

Há casos em que, para se atingir as metas são praticados atos irregulares, os casos abaixo ilustram essa situação:

“Uma vez, um regional, que queria aparecer, ligou para a agência e disse que queria 500 novas contas poupanças de um dia para outro. (...) Quando questionei o número, ele disse: ‘se vocês não conseguem fazer, tem quem faça’. Então ficamos como louco até 9 horas da noite transformando conta-corrente em conta-poupança, sem autorização do cliente. Imagine, não pode fazer isso, mas a gente não tinha saída, era o único jeito. (...) Depois de um tempo, descobriram o que ele tinha feito, porque deu um número muito elevado de conta-poupança naquele mês e mandaram desfazer todo o trabalho. Normalmente, nós conseguimos fazer cinco poupanças por dia, e não 500 (...). Se ele tivesse pedido 50, talvez, nem descobrissem, mas ele pediu 500 e não foi só para a nossa agência” (50 anos, sexo feminino, 28 anos de banco público, subgerente, em licença saúde, entrevista 32)

“Eu tinha percebido que os maiores vendedores são os que fazem as vendas mais malfeitas, prometem coisa que não é, às vezes são os responsáveis pelos grandes cancelamentos depois o cliente diz ‘ah, mas não foi isso que ele me falou’, e normalmente são produtos vendidos por grandes vendedores e não pelos que vendem pouco. Os que vendem pouco vendem com qualidade normalmente. Fazem uma venda real, com qualidade, vendem um produto que acreditam. Vendem pouco porque às vezes são sinceros demais, não enganam o cliente” (47 anos, sexo feminino, três anos em banco público, escriturária, entrevista 12 )<sup>358</sup>

Para atingir as metas, os empregados recorrem a todos os meios, buscar amigos e parentes, implorar ajuda para alguns clientes e, alguns, até enganam o cliente fazendo o produto parecer melhor do que realmente é. A maior parte dos funcionários não se

---

<sup>356</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 80/81.

<sup>357</sup> ARAÚJO *Idem*, *ibidem*, p. 83.

<sup>358</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 115/116

sente bem ao ter que recorrer a todos os meios possíveis, não se sentem atendendo bem aos clientes com isso. Cria-se um ambiente de trabalho ruim, pouco saudável e cuja produtividade é muitas vezes mascarada, em nome da qualidade total e do just in time, abandonam-se a qualidade real.

Não resta dúvida, portanto, que a criação do regime de metas, com a supervalorização do desempenho individual, cria um ambiente competitivo e pouco solidário para os trabalhadores, que, sozinhos, estão ainda mais vulneráveis às imposições da empresa.

São várias as práticas que constituem uma forma de assédio, normalmente, inter-relacionadas, como a imposição de metas abusivas; exposição dos trabalhadores que não as atinge de forma humilhante, vexatória; a imposição do sentimento de inferioridade no trabalhador e de dependência da empresa, com ameaças de demissão; estímulo constante à competição e injúrias. Ao analisar uma empresa, na tentativa de identificar a prática do assédio moral organizacional, é importante analisá-la como um todo, como são as reuniões, como se estabelece metas e o que se faz para que sejam cumpridas, como é a relação entre colegas, como são tratados os funcionários mais velhos, se há reconhecimento pelo trabalho prestado, enfim, como é organizada a empresa. Esses elementos não são os únicos, mas neles já se pode evidenciar uma prática de assédio moral organizacional.

Como apontam os conceitos trabalhados, todas as práticas que visam garantir a adesão subjetiva do empregado aos interesses e à estrutura da empresa, buscando extrair seu máximo rendimento, que represente afronta a direitos fundamentais, se praticadas de forma sistemática, serão enquadradas como assédio moral organizacional.

Como se pode ver o modelo de gestão atual pode levar à adoção de práticas e medidas assediantes com intuito de aumentar a produção com um número reduzido de funcionários, para isso, busca-se a adesão subjetiva dos trabalhadores, para que eles acreditem que assim que deve ser, ou seja, normaliza-se a violência. Todo o quadro descrito nos tópicos anteriores e ilustrado aqui é o que se chama de assédio moral organizacional.

Pode-se questionar se a criação desses ambientes competitivos, estressantes e solitários realmente representa dano para os trabalhadores, por isso, serão demonstradas algumas consequências do assédio moral organizacional. Faz-se necessário lembrar, no entanto, que, ainda que o trabalhador não manifeste nenhuma das consequências a seguir descritas, ele é vítima do assédio. Mesmo os trabalhadores que acreditam ser normal o clima de competitividade, a rivalidade entre colegas de trabalho e o estresse constante são vítimas. Estes, talvez, até mais, pois são os que adeririam à lógica da empresa, incorporaram sua estrutura e ambiente assediante. Por isso, é tão importante frisar reiteradamente que este tipo

de ambiente de trabalho não é normal, não é lícito, não é o meio ambiente do trabalho resguardado pela Constituição.

### 3.3 Formas de abordagem tradicionalmente relacionadas ao Assédio Moral

Quando se trata de propor formas de enfrentamento do assédio moral, é possível perceber que a maioria não se ajusta completamente ao assédio moral organizacional. Isto porque normalmente sugerem que o empregado enfrente a situação, recusando-se a se submeter ao assédio, em um processo que **Marie-France** explica consistir em reconhecer-se como vítima de uma situação perversa, resistir psicologicamente, demonstrando autoconfiança e buscar ajuda dentro da empresa. Caso a empresa não ajude ou queira ajudar, deve-se buscar auxílio judicial<sup>359</sup>.

Há autores, como a psicóloga **Leny Sato**, que defendem a autotutela nas relações de emprego, afirmando ser possível encontrar um espaço de negociação com os empregadores para mudar a situação<sup>360</sup>.

Por outro lado, há quem defenda, como **Adriana Calvo**, a possibilidade do empregado buscar no Poder Judiciário a reparação do dano sofrido, demonstrando que o empregador, ao extrapolar as prerrogativas do poder diretivo, comete ilícito previsto no artigo 187 do Código Civil, diante disso, torna-se possível reconhecer uma demissão por culpa do empregador, conforme o artigo 483 da CLT. Além disso, deve o empregador ser condenado ao pagamento de indenização por danos morais por violação aos direitos da personalidade, conforme artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988<sup>361</sup>.

Não há dúvida de que são estratégias possíveis de serem adotadas. Mais do que isso a busca de tutela jurisdicional, com possível rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização, é um direito de cada trabalhador, que deve ser afirmado sempre.

No entanto, os reflexos dessas formas de ação para extinção do assédio moral organizacional não são efetivos. O problema de se destacar essas estratégias de ação é

---

<sup>359</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 13ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 197.

<sup>360</sup> SATO apud MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 138.

<sup>361</sup> CALVO, Adriana. **Estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos humanos**. Disponível em <[http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana\\_calvo\\_assedio\\_moral.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana_calvo_assedio_moral.pdf)>. Último acesso em 14 de janeiro de 2013.

que elas continuam a carregar forte sentido individual, o que não é e não pode ser o caso do assédio moral organizacional. O tratamento individualizado do problema, como já afirmando, apenas mascara a real dimensão da situação do trabalhador e ainda cria mecanismo para a sua institucionalização.

É preciso que se busque uma estratégia para encarar o problema do assédio moral organizacional com viés coletivo, tratamento que vise mais do que a reparação individual, mas a transformação do meio ambiente de trabalho. No próximo capítulo, propõe-se uma possível abordagem, que intente a solução de forma coletiva para o assédio moral organizacional.

## **4. O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO POLUIÇÃO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**

### **4.1 A Relação entre os Princípios do Direito Ambiental Afetos ao Meio Ambiente do Trabalho e o Assédio Moral Organizacional**

O assédio moral organizacional, como apresentado por **Adriane Reis de Araújo**, mostra-se uma forma disfarçada, estrutural e difusa de se moldar o trabalhador conforme os objetivos e ideias das empresas, fazendo-os consentir com condições de trabalho cada vez mais desgastantes<sup>362</sup>. Por isso, o assédio moral organizacional acaba por interferir diretamente no meio ambiente de trabalho, como pode ser visto pela análise de seus reflexos nos princípios que orientam a proteção ambiental.

O primeiro princípio apontado no tópico 2.3 desta monografia foi o do Desenvolvimento Sustentável, segundo o qual é preciso que o desenvolvimento econômico seja pautado na preocupação com as futuras gerações, garantindo a elas um meio ambiente sadio. A relação entre o desenvolvimento sustentável e o assédio moral organizacional é direta. Isto porque, ao ser entronizado na estrutura da empresa, em sua forma de gestão, o assédio se perpetua afetando tantos os trabalhadores atualmente em atividade, como os que ainda entrarão na empresa.

O assédio moral organizacional não se mostra uma prática isolada no tempo, uma vez inserido nas empresas, se perpetua, passa a ser o *modus operandi* da gestão. Todos os empregados que venham a ingressar em empresas que há assédio moral organizacional serão submetidos às mesmas metas, exigências, cobranças, controle, humilhação e ao mesmo rebaixamento de sua condição moral. Desta forma, o assédio moral organizacional mostra-se transgeracional. Não há como se falar em desenvolvimento sustentável em um ambiente em que predomine o assédio moral organizacional.

O Princípio da Sadia Qualidade de Vida informa que, mais do proteger a vida, protege-se uma forma específica de vida: a saudável. É justamente essa espécie de vida que o assédio moral organizacional degrada nos ambientes de trabalho. É preciso que se adotem medidas, portanto, para eliminação das formas de assédio moral organizacional, com o qual não se pode falar em vida plenamente saudável.

---

<sup>362</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 76.

O Princípio da Precaução é uma proposição de cuidado e cautela, assim, antes que seja aplicada qualquer medida é importante que se compreenda os seus possíveis efeitos. No quadro que configura o assédio moral organizacional, esse princípio é fundamental, tendo em vista que veda ao empregador justificar uma prática assediante por desconhecimento de seus efeitos, pois é dever conhecê-los. Por isso, torna-se relevante que todas as medidas de gestão adotadas sejam acompanhadas detidamente antes e depois da sua implementação.

O Princípio da Prevenção, como dito, é mais genérico do que o da Prevenção, pois busca que sejam evitados até mesmo os riscos desconhecidos e incertos. Assim, o agir do empregador com relação ao meio ambiente de trabalho deve ser cauteloso, evitando adotar medidas que, ainda que não se conheça os resultados, possam deteriorar o a qualidade do meio ambiente.

Os Princípios do Poluidor Pagador e o da Cooperação estão presentes quando se reconhece que, uma vez instaurado o assédio moral organizacional, surge o dever de reparar o dano causado para todos aqueles que concorreram para ele.

O Princípio da Informação é de fundamental importância para o combate ao assédio moral organizacional, uma vez que esta é uma prática vista por muitos como normal, natural, contra a qual não se pode manifestar. A informação é necessária para desconstruir a essa falsa normalidade, demonstrando que se trata de uma estratégia de gestão abusiva, ilícita e que deve ser combatida. Por meio da informação, é que essa prática será denunciada e mais pessoas se conscientizarão de que ela existe e extremamente danosa e injusta.

O Princípio da Participação também se mostra importante no combate ao assédio moral organizacional. A participação ativa e efetiva dos trabalhadores é o que garante que o ciclo de assédio seja rompido, sendo as práticas assediantes evitadas. A participação é um mecanismo importante para se identificar as práticas abusivas, para se delimitar até que ponto as metas são razoáveis, o quanto o sistema de premiação dos mais produtivos realmente contribui para a melhora do coletivo, quais as razões para a diminuição da solidariedade e como revertê-la. A participação dos trabalhadores pode se mostrar o meio mais eficaz de evitar o assédio moral organizacional.

Todos os princípios de proteção ambiental, portanto, voltam-se de alguma maneira para o combate da prática do assédio moral organizacional, pois este representa fator de desequilíbrio e degradação. Compreender esses Princípios e fundamentar a gestão empresarial é uma garantia de que não se crie um quadro de assédio moral organizacional.



## 4.2 Conceito de Poluição Ambiental e sua aplicação ao Meio Ambiente do Trabalho

Como apontado no Capítulo 2, a proteção jurídica ambiental voltou-se inicialmente para aspectos isolados do meio ambiente, como a água, o ar, não abrangendo como um todo<sup>363</sup>. Não seria diferente, portanto, com o conceito de poluição, que foi primeiramente estruturado como forma de dano às águas. Nesse sentido, o Decreto 50.877, de 29 de junho de 1961, afirma:

“Qualquer alteração das propriedades físicas, químicas e biológicas das águas que possa importar em prejuízo à saúde, à segurança e ao bem-estar das populações e ainda comprometer a sua utilização para fins agrícolas, industriais, comerciais, recreativos e principalmente para a existência normal da fauna aquática” Art. 3º do Decreto 50.877, de 29 de junho de 1961.

Posteriormente, com a edição da Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981, que institui a Política Nacional do Meio Ambiente, criou-se um conceito abrangente, em que as mais diversas práticas atentatórias ao equilíbrio ambiental possam ser representadas. Tal lei conceituou a poluição como:

“a degradação da qualidade ambiental resultante de atividade que direta ou indiretamente: a) prejudique a saúde, a segurança e o bem-estar da população; b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas; c) afetem desfavoravelmente a biota; d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente; e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos” Art. 3º, inciso III, Lei 6.938/81.

**José Afonso da Silva** apresenta um conceito mais abrangente de poluição em que assevera que “podemos entender por fonte de poluição a atividade, o local ou o objeto de que emanem elementos (poluentes) que degradem a qualidade do meio ambiente”. Desta forma, entende-se a poluição como qualquer forma de degradação ambiental.<sup>364</sup>

Ao lado do conceito de poluição está o conceito de poluidor, que, segundo a Política Nacional do Meio Ambiente, compreende a “pessoa física ou jurídica, de direito

---

363 MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 17ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2009, p. 535.

364 SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 8ª edição. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 201

público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental”<sup>365</sup>

A Lei 6.938/81, além de descrever quem é o poluidor, afirma a obrigação de reparar o dano, seja recuperando o meio ambiente ou indenizando as vítimas. Esse é, como tratado no Capítulo 2, o princípio do poluidor pagador.

Dessa forma, “o poluidor que deve pagar é aquele que tem o poder de controle (inclusive poder tecnológico e econômico) sobre as condições que levam à ocorrência da poluição, podendo, portanto, preveni-las ou tomar precauções para evitar que ocorram”.<sup>366</sup>

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que consagrou diversas dimensões do meio ambiente, não apenas o físico ou o natural, mas também o meio ambiente urbano, o artificial e o do trabalho, tornou-se necessário compreender a poluição ambiental em cada um desses contextos.

Ao estabelecer os conceitos de poluição e de poluidor para o meio ambiente do trabalho é preciso levar em consideração que a forma de vida central neste ambiente é a do trabalhador. Desta forma, ao se proteger o meio ambiente de trabalho é preciso que se proteja, principalmente, a integridade física e psíquica do trabalhador.

Conforme explica **Paulo Roberto Ebert Lemgruber**, a poluição ao meio ambiente de trabalho é qualquer atividade que acarrete desequilíbrio nos locais de trabalho, expondo a riscos a integridade física e psíquica dos obreiros.<sup>367</sup>

Da mesma maneira que a poluição ambiental precisa ter um conceito abrangente, para que não deixe de abarcar novas formas de dano ambiental, o conceito de poluição do ambiente do trabalho também precisa ser compreendido de forma diversificada. Assim, afirma **Paulo Lemgruber**:

“Nesse sentido, pode ser caracterizada como poluição labor-ambiental tanto a subsistência de um maquinário carente de manutenção adequada que põe em risco a segurança e a integridade física dos trabalhadores, quanto o não fornecimento de equipamentos de proteção individual/coletiva ou mesmo a institucionalização, por parte das empresas, de pressões excessivas sob seus funcionários com vistas ao aumento de produtividade ou no fito de obter sua adesão a programa de demissão voluntária.”<sup>368</sup>

---

365 Art. 3º, inciso IV.

366 MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 17ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2009, p. 68.

367 EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela**. Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: [HTTP://jus.com.br/revista/texto/22694](http://jus.com.br/revista/texto/22694). Acesso em: 1 out. 2012.

368 *Idem, ibidem*.

**Norma Sueli Padilha** enquadra o conceito da Política Nacional do Meio Ambiente ao meio ambiente do trabalho, afirmando que “a degradação do meio ambiente do trabalho, resultante de atividades que prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, sem dúvida alguma, caracteriza-se como poluição do meio ambiente do trabalho, de acordo com o tratamento constitucional dado à matéria”.<sup>369</sup>

Para **Guilherme Guimarães Feliciano** a caracterização do poluidor no meio ambiente do trabalho não representa dificuldade, uma vez que será, geralmente, o próprio empregador. Isto porque, ainda que não cause o dano diretamente, é ele o responsável por evitá-lo, é ele que detém os meios para preveni-lo.<sup>370</sup>

É poluidor todo aquele que, direta ou indiretamente, der causa à degradação ambiental, ou que podia evitá-la ou preveni-la e não o fez. Desta forma, toda degradação no meio ambiente de trabalho causado pelo empregador ou que este tinha o dever de evitá-la o torna um agente poluidor. Caracterizado como poluidor, nasce para o empregador o dever de reparar o meio ambiente do trabalho e indenizar aqueles que tenham sido afetados.

Portanto, como se pode observar a partir do conceito de meio ambiente inscrito na Constituição Federal de 1988, em seus artigos 200, inciso VIII, e 225, o meio ambiente não se restringe aos elementos naturais, e, por isso, o conceito de poluição rompe a ideia que tradicionalmente a acompanha, restringindo-a danos biológicos, físicos ou químicos, para ser aplicada também ao meio ambiente do trabalho, devendo moldar-se à sua complexidade.

No meio ambiente do trabalho, é preciso que se opere o mesmo giro conceitual visto do Direito Ambiental, ou seja, é preciso que o conceito de meio ambiente de trabalho abarque mais do que os elementos físicos, químicos e biológicos, mas que reconheça o elemento psicossocial e a sua influência para o equilíbrio ambiental.

Não podem ser consideradas degradações apenas a exposição dos trabalhadores à agente físicos, químicos e biológicos lesivos. A inter-relação entre os seres que coabitam o meio ambiente do trabalho deve ser considerada como uma forma de poluição, caso cause desequilíbrio e prejudique a saúde ou bem-estar dos trabalhadores.

---

369 PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, p. 66.

370 FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006, p. 137.

### 4.3 O Assédio Moral como Poluição ao Meio Ambiente do Trabalho

Diante dos conceitos de meio ambiente e de poluição delineados ao longo desta monografia, não se mostra difícil caracterizar o assédio moral organizacional como uma poluição ao meio ambiente do trabalho.

O assédio moral organizacional é uma expressão do novo modelo de gestão empresarial toyotista, que absorveu os ideais tayloristas-fordistas e promoveu uma nova forma de organização, voltando-se para a redução do quadro de pessoal e para a adesão subjetiva dos trabalhadores aos interesses da empresa, atrelando a produtividade ao cumprimento de metas, estimulando a competitividade entre os trabalhadores e promovendo técnicas de estímulo à produção, muitas vezes, humilhantes e vexatórias<sup>371</sup>. Diante desse quadro, é desenhado o assédio moral organizacional.

Como apontado, o primeiro reflexo direto do uso de estratégias e técnicas de gestão assediante é a degradação da qualidade ambiental. Os ambientes de trabalho em que são estipuladas metas abusivas e competição alta e constante são angustiantes, sufocantes, estressantes, humilhantes. Para muitos trabalhadores, são também doentios. Desta forma, não há dúvida de que a instauração de um quadro de assédio moral organizacional prejudica o bem estar de todos os trabalhadores, causando-lhes estresse e tensão desarrazoada e desproporcional. Há, assim, uma redução da qualidade do meio ambiente do trabalho, um desequilíbrio provocado pela forma de gestão empresarial. Há, portanto, uma degradação.

O assédio moral organizacional tem ainda um agravante por ser de efeito persistente. Se não combatido, tende a se prolongar no tempo, dado o seu caráter institucional, com isso, não afeta apenas as gerações atuais de trabalhadores, mas compromete igualmente as gerações futuras. O assédio moral organizacional está intrinsecamente relacionado ao meio ambiente do trabalho, apresentando-se de forma difusa e transgeracional.<sup>372</sup>

É preciso que se afirme que a ausência de higiene do meio ambiente do trabalho não se resume aos elementos que envolvem o trabalho perigoso ou insalubre. A Constituição Federal de 1988 traz também a penosidade como elemento de desequilíbrio labor-ambiental, por isso esse conceito merece destaque.

---

<sup>371</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 76

<sup>372</sup> *Idem, ibidem*, p. 154.

**Guilherme Feliciano** define a penosidade como “condição de especial desgaste que exige do trabalhador um empenho físico ou psicológico que crie desgaste acima do normal”<sup>373</sup>.

Ainda que não tenha recebido regulamentação legal, a penosidade está prevista no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal de 1988. Algumas expressões de trabalhos penosos recebem tratamento, como a fadiga ou a ergonomia, são tratadas pela CLT, ao determinar, por exemplo, peso máximo que um trabalhador pode suportar. Há também regulamentação ministerial nesse sentido. Falta, no entanto, um tratamento sistêmico e abrangente da questão.

Da mesma maneira como os elementos do meio ambiente físico foram durante muitos anos vistos isoladamente para depois serem estruturados em conjunto, é preciso que haja a sistematização da proteção ao meio ambiente do trabalho.

**Guilherme Feliciano** conclui, assim, que ainda que não receba regulamentação legal, como a periculosidade ou a insalubridade, a penosidade sem dúvida é uma forma de poluição ao meio ambiente do trabalho, pois compromete a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e cria desequilíbrio ambiental. Todo ambiente que promova um desgaste especial do trabalhador, ou seja, acima do razoável, é penoso e, portanto, poluído.<sup>374</sup>

A prática do assédio moral organizacional insere no meio ambiente do trabalho o elemento da penosidade, afastando dos postos laborais a necessária sensação de bem-estar, de completude e satisfação. O trabalho perde seu caráter de promotor de cidadania e dignidade.

Desta forma, o assédio moral organizacional se amolda ao conceito de poluição ao meio ambiente do trabalho e, por isso, devem ser aplicadas a ele as consequências dessa relação, como, por exemplo, a aplicação da responsabilidade civil objetiva ao poluidor.

#### **4.3.1 Responsabilidade Civil do Empregador pela prática de Assédio Moral Organizacional no Meio Ambiente do Trabalho**

---

373 FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006, p. 130.

374 *Idem, ibidem*, p. 136.

O enquadramento do assédio moral organizacional como instrumento de poluição ao meio ambiente do trabalho traz como uma de suas consequências a redefinição da responsabilidade civil do empregador diante dos trabalhadores. Para compreender melhor essa transformação, faz-se necessário uma sucinta apresentação do estado da arte da responsabilidade civil no Direito do Trabalho em contraponto ao Direito Ambiental, para se chegar a uma nova perspectiva de abordagem para o meio ambiente do trabalho.

#### 4.3.1.1 Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho

**José Dallegrave Neto** explica que, ao se pensar em responsabilidade civil, a referência que se faz é à reparação de um dano. Sem que haja um dano não surge o dever de indenizar. O dever de reparar já estava presente no Direito Romano, com a máxima *neminem laedere* ou *alterum nonm laedere*, consubstanciada na ideia de que todos são livres para tomar decisões, mas que algumas delas são lesivas aos outros e, uma vez praticadas, devem ser reparadas.<sup>375</sup>

A responsabilidade civil diz respeito, portanto, à reparação ou à compensação de um prejuízo da vítima. O dever de reparar surge do descumprimento de outro dever, que pode ter origem contratual ou extracontratual. A responsabilidade civil extracontratual ou aquiliana decorre de violação de dever previsto em lei ou na ordem jurídica. A responsabilidade civil contratual decorre de inexecução de obrigação estipulada entre as partes, ofensor e vítima<sup>376</sup>.

Ao analisar os casos em que surge o dever de reparar, faz-se necessário entender os elementos que, se reunidos, criam este dever. Para tanto, existem dois tipos de responsabilidade civil, com diferentes elementos constituintes. A responsabilidade civil subjetiva é aquela que, para afirmar o dever de reparar, exige a presença do dano, do nexo de causalidade e da culpa do ofensor. Ou seja, para que seja caracterizado o dever de reparar é necessário que o ofensor tenha agido com dolo ou culpa, entendida como uma conduta negligente, imprudente ou imperita.

---

375 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 98.

376 *Idem, ibidem*, p. 101.

De início, a responsabilidade civil subjetiva era a única modalidade existente, não se falava em dever de reparar sem que houvesse dolo ou culpa por parte do ofensor. Posteriormente, percebeu-se que algumas situações não deveriam ser submetidas a esse tipo de discussão. Surge a responsabilidade civil objetiva, compreendida como as situações em que se afasta a discussão de culpa, perquirindo-se apenas sobre o dano e nexo de causalidade<sup>377</sup>.

O Código Civil de 2002 introduz importantes mudanças quanto à responsabilidade civil, em especial, pela apresentação da ideia de abuso de direito, ampliando o conceito de culpa; pela disposição de situações em que se presume a culpa do agente, operando uma inversão do ônus da prova e por trazer a ideia de responsabilidade civil objetiva, para situações previstas em lei ou em que o ofensor cria o risco.<sup>378</sup>

Não houve, portanto, a superação da teoria da responsabilidade civil subjetiva pela objetiva, as duas são autônomas, aplicando-se a situações distintas.

O Código Civil de 2002, em seu artigo 927, adotou a teoria do risco criado, segundo o qual:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Na Jornada de Direito Civil promovida pelo Centro de Estudos do Conselho da Justiça Federal, ocorrido em Brasília, em setembro de 2002, a teoria do risco criado foi esclarecida no Enunciado nº 38, que prescreve:

A responsabilidade fundada no risco da atividade, como prevista na segunda parte do parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, configura-se quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano causar à pessoa determinada um ônus maior do que os demais membros da coletividade.

Desta forma, aquele que põe em funcionamento uma atividade que cause um ônus desproporcional deve responder independente de ter agido com dolo ou culpa.<sup>379</sup> O risco, portanto, é inerente à atividade.

---

<sup>377</sup> *Idem, ibidem*, p. 109

<sup>378</sup> *Idem, ibidem*, p.114.

<sup>379</sup> SALIM, Adib Pereira Netto. **A Teoria do Risco Criado e a Responsabilidade Objetiva do Empregador em Acidentes de Trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.41, n.71, p.97-110, jan./jun.2005.

Para o Direito do Trabalho, somada à teoria do risco criado está a teoria do risco profissional, que enxerga na previsão do artigo 2º da CLT a adoção da teoria objetiva da responsabilidade civil, afirmando que o empregado não pode sofrer qualquer dano em razão da execução do contrato. Os riscos têm que ser suportados pelo empregador.<sup>380</sup>

Como explica **Adelson Santos**, o trabalhador tem direito a não suportar os riscos, inerentes ou não à atividade e, uma vez que seja violado esse direito, surge o dever de reparação para aquele que o violou.<sup>381</sup>

Com relação aos acidentes de trabalho vigora a responsabilidade civil subjetiva, como estabelecido no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal de 1988, que afirma como direito dos trabalhadores “XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

A responsabilidade civil, no entanto, não se resume a dano patrimoniais, atingindo também a esfera imaterial, conforme estabelecido nos incisos V e X do artigo 5º da Constituição Federal, que prescreve:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Ao conceituar o dano moral, há quem use o critério residual, afirmando ser dano moral tudo aquilo que não é patrimonial. Há, por outro lado, quem sustente que o dano moral é a dor ou o sofrimento da vítima. Uma terceira corrente o compreende como a violação ao direito de personalidade. Nessa última linha se filiam autores como **Paulo Lôbo** e **José**

---

Disponível em <Disponível em [http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_71/Adib\\_Salim.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_71/Adib_Salim.pdf)>. Último acesso em 14 de janeiro de 2013.

380 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 125.

381 SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.



**Dallegrave Neto**<sup>382</sup>. **Maria Celina Bodin**, na mesma esteira, conceitua o dano moral como a lesão à dignidade da pessoa humana.<sup>383</sup>

O dano moral, apesar de dizer respeito a uma violação de um direito de personalidade, não se dá apenas de forma individual. Existe o dano moral coletivo, em que se reconhece a tutela da coletivização dos interesses. Segundo **Dallegrave**, “o dano moral coletivo é aquele que decorre de ofensa do patrimônio imaterial de uma coletividade, ou seja, exsurge da ocorrência de uma fato grave capaz de lesar o direito de personalidade de um grupo, classe ou comunidade de pessoas e, por conseguinte, toda a sociedade em potencial”.<sup>384</sup>

Independente de se tratar de um dano moral ou material, no Direito do Trabalho grande parte da questão passará pela discussão da existência de dolo ou culpa por parte do empregador. A aplicação das teorias do risco criado e do risco profissional, ensejadoras da responsabilidade civil objetiva, ainda encontra resistência.

**José Dallegrave Neto** defende a necessidade de se ampliar a responsabilidade civil do empregador independente de culpa, tendo em vista os princípios que norteiam a Constituição de 1988, dentre eles a função social da empresa (art. 170, III, da CF) e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF). Desse modo, para o autor, deve ser subjetiva a responsabilidade civil em hipótese de inexecução do contrato de trabalho, caso em que se inverte o ônus da prova. Seriam casos de responsabilidade objetiva os que, em execução normal do contrato, sobrevier dano ao empregado, dada a assunção do risco da atividade.<sup>385</sup>

O autor explica que é inconcebível considerar que em todo e qualquer acidente de trabalho haverá incidência da responsabilidade civil subjetiva, e cita como exemplo um acidente em que há emissão de gases poluentes. Nesse caso, a responsabilidade da empresa seria objetiva com relação à comunidade extrafábrica e subjetiva intrafábrica (para os trabalhadores). O que cria uma situação de disparidade entre a comunidade externa a interna à fábrica. Por isso, há que se diferenciar quando há incidência da responsabilidade civil objetiva ou subjetiva<sup>386</sup>.

---

382 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 168.

383 MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 188.

384 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 182.

385 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 585/586.

386 *Idem*, *ibidem*, p. 394.

**Dallegrave** propõe a seguinte distinção, para os casos em que haja um acidente causado por empresa que não exerce atividade de risco, cujos efeitos sejam apenas individuais, a responsabilidade será subjetiva. Por outro lado, caso se trate de acidente que decorra de atividade normal de risco ou de lesão ambiental, aplica-se a responsabilidade civil objetiva<sup>387</sup>. Nesse último caso, o de lesão ambiental, é preciso que fique claro que o dano não precisa ser decorrente de atividade de risco para ser incluído como de responsabilidade objetiva, basta que haja dano ao meio ambiente.

**Paulo Lemgruber** explica que, para lesões ao meio ambiente de trabalho, ainda que o dano não tenha relação alguma com a atividade desenvolvida pela empresa ou mais especificamente pelo trabalhador, ainda assim haverá responsabilização de forma objetiva, por força do dispositivo constitucional do art. 225, §3º e da previsão do art. 14, §1º, da Lei 6.938/81<sup>388</sup>.

Neste sentido, fixou-se o Enunciado nº 38 da I Jornada de Direito do Trabalho promovida pela Anamatra e pelo TST, que prescreve: “nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do empregador é objetiva. Interpretação sistêmica dos arts. 7º, XXVIII, 200, VIII, 225, §3º, da Constituição e do art. 14, §1º, da Lei n. 6.938/81”.

Reforça-se, assim, a ideia de que o meio ambiente é uno, o meio ambiente do trabalho é parte dele, não podendo ser aplicado a estas disposições menos protetivas do que as aplicadas àquele.

Desta forma, ao prever a responsabilidade objetiva em caso de dano ao meio ambiente, entendeu o constituinte que, pela importância que tem e pela relação intrínseca e direta que tem com a vida, o meio ambiente deve receber tratamento diferenciado. Não se questionando sobre a culpa ou o dolo em caso de dano. Constatados o dano e o nexo de causalidade com o agente poluidor, surge o dever de reparar.

A mesma lógica deve ser aplicada ao meio ambiente do trabalho, sabendo-se a repercussão e a importância que tem para a saúde, integridade física e psíquica do trabalhador, a responsabilidade civil pelos danos que a ele afetem, degradando-o, desequilibrando-o, tem que ser objetiva. Ainda que o empregador não tenha agido com dolo ou culpa é o responsável pelo dano causado, pois a ele cabe zelar pelo equilíbrio e qualidade do meio ambiente de trabalho.

---

387 *Idem, ibidem*, p.394.

388 EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela.** Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: [HTTP://jus.com.br/revista/texto/22694](http://jus.com.br/revista/texto/22694). Acesso em: 1 out. 2012.

#### 4.3.1.2 Responsabilidade Civil Objetiva por Danos Ambientais

O Direito Ambiental reúne esforços para que seja prevenida toda e qualquer forma de poluição, intenta-se assim garantir que o meio ambiente não seja lesado. No entanto, diante da incapacidade de prevenir todas as formas de poluição, foram criados diversos mecanismos de reparação, dando origem a uma relação protetiva de prevenção-restauração<sup>389</sup>.

**Vladimir Passos** afirma que, sob a vigência do Código Civil de 1916, a responsabilidade pelo cometimento de um dano ambiental resumia-se à indenização da vítima diretamente ofendida, era preciso, assim, demonstrar um dano direto. A responsabilidade tinha ainda o caráter subjetivo, desta forma, para que houvesse condenação era preciso que se demonstrasse que o ofensor agiu com dolo ou uma das três formas de culpa, a negligência, a imprudência e a imperícia.

Somente com a Lei 6.938/81, que institui a Política Nacional do Meio Ambiente, é que se determinou que cabe ao poluidor reparar ou indenizar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros afetados pela atividade, independente da existência de culpa<sup>390</sup>.

O que se depreende desse dispositivo é que, quando se trata de reparação ambiental, não se discute se houve dolo, negligência, imprudência ou imperícia na conduta do poluidor, sendo ele o responsável desde que haja um dano ou risco de dano e uma relação de causalidade entre eles.<sup>391</sup>

Posteriormente, a previsão da responsabilidade objetiva pelo dano ambiental foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 225, §3º, prevê a responsabilidade do poluidor independente de culpa<sup>392</sup>. A previsão constitucional se amolda aos princípios da responsabilidade e do poluidor pagador, que determinam que aquele que der causa ou era o responsável por evitar uma poluição tem que reparar o dano causado e indenizar os afetados.

---

389 MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 17ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2009, p. 362.

390 Art. 14, §1º, Lei da Política Nacional do Meio Ambiente.

391 Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, p. 284.

392 Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. § 3º - As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados. BARROSO, Lucas Abreu. **A obrigação de indenizar e a determinação da responsabilidade civil por dano ambiental**. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 83.

A responsabilidade daquele que causa dano ambiental, além de objetiva, é solidária, quando mais de um autor concorrer para o dano. Não se faz necessário, ainda, que o dano advenha de um ato ou atividade ilícita para fazer incidir a responsabilidade. Mesmo que atividade seja lícita, havendo um dano e um nexo de causalidade entre eles, há o dever de reparação. Dever este que não se resume a reparar o dano à esfera patrimonial dos afetados. Reconhece-se, assim, o dano à esfera moral das vítimas de degradações ambientais, sejam elas consideradas coletiva ou individualmente<sup>393</sup>.

Compreendida a importância do meio ambiente equilibrado e saudável e a responsabilidade de cada um em mantê-lo assim, buscou-se desenvolver uma rede de proteção e de reparação que pudesse ao máximo assegurar essa garantia constitucional. É o que será visto a seguir.

#### **4.3.1.3 Responsabilidade Civil Objetiva pela Prática de Assédio Moral Organizacional**

Conforme demonstrado, o Meio Ambiente não se resume aos elementos naturais, sendo ele formado também pelos ambientes frutos das transformações operadas pelo homem. Assim, soma-se ao meio ambiente natural, o artificial, o cultural e o do trabalho<sup>394</sup>. Cada um deles tem que receber o mesmo tratamento dispensado ao meio ambiente natural, sendo importante para isso a adaptação dos seus conceitos e princípios.

Com relação ao meio ambiente do trabalho, merece destaque que o conceito de poluição deve ser encarado de forma abrangente, não se resumindo a elementos naturais do ambiente laboral. É preciso que se estenda o conceito de meio ambiente do trabalho, conforme proposto no capítulo dois desta monografia, a todas as relações que envolvem o trabalhador. Desta forma, o conceito de poluição deve ser visto como toda degradação que afete as relações no meio ambiente de trabalho, sejam elas entre os trabalhadores ou entre os trabalhadores e os empregadores.

Por isso, o assédio moral organizacional mostra-se como uma forma de poluição ao meio ambiente do trabalho, pois corrompe as relações de trabalho, tornando-as menos saudáveis e harmoniosas do que deveriam ser.

---

393 BARROSO, Lucas Abreu. **A obrigação de indenizar e a determinação da responsabilidade civil por dano ambiental**. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 83/88.

394 Julio Cesar de Sá da Rocha

O ideal é que as formas de degradação ao meio ambiente sejam evitadas e, não sendo possível evitá-las, que sejam reparadas e as vítimas ressarcidas. Como delineado, a reparação às formas de degradação no Direito Ambiental são feitas de forma objetiva, não se perquirindo sobre a culpa ou o dolo daquele que era responsável por evitá-las.

Diante de todo o exposto, pode-se afirmar que os empregadores que praticam assédio moral organizacional têm que ser responsabilizados por causar distúrbio prejudicial ao equilíbrio ambiental e essa responsabilização tem que se dar independente da discussão sobre a existência ou não de culpa ou dolo na conduta assediante.

Neste sentido, corrobora **Guilherme Feliciano**:

“O trabalhador insere-se nesse contexto como parte de uma organização preconcebida, sem poder ou autoridade para remodelá-la ou adequá-la às suas necessidades; a *subordinação*, por conseguinte, torna o trabalhar *mais vulnerável* aos malefícios que a organização perversa, negligente ou viciada dos fatores de trabalho pode lhe causar. Daí a maior responsabilidade do empregador, que engendra o risco e a ele submete trabalhadores ora impassíveis, ora alienados. Assim, quando essa organização causa ofensa ou violação aos direitos de outrem (os trabalhadores), os seus bens ficam sujeitos à reparação do dano (arts. 186, 927 e 942 do CC/2002), sem prejuízo das responsabilidades criminais e administrativas. Se o dano (...) deriva de *desequilíbrio* ambiental sistêmico, que compromete potencialmente toda a coletividade de trabalhadores (atuais e futuros), aquela responsabilidade é *objetiva*, por se tratar, tipicamente, de obrigação do *poluidor* (art. 14, §1º, da Lei 6.938/81)”<sup>395</sup>

Essa constatação é importante porque o assédio moral organizacional, apesar de cada vez mais presente, ainda é, em muitos lugares, invisível<sup>396</sup>. Apesar de sentido por todos os trabalhadores, ele não é objeto de questionamento. O assédio, quando institucional, tem a capacidade de tornar a estrutura violenta natural e aparentemente regular. Com isso, poder-se-ia discutir a viabilidade de pleitear o reconhecimento da responsabilidade do empregador que não teve intenção assediante e até desconhecia os efeitos das práticas implantadas.

Essa discussão não procede, já que o empregador é responsável pela garantia da qualidade do meio ambiente laboral, em todos os seus aspectos, não podendo implementar medidas que o deteriore e nem sequer alegar desconhecimento de seus efeitos.

A questão é que não se aceita o dano ambiental. **Paulo Lemgruber** explica que, em caso de dano ambiental, não se tem um risco normal da atividade, mas sim um risco

---

395 FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006, p. 159.

<sup>396</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 154.

proibido pelo ordenamento jurídico brasileiro e, por isso, aplica-se a responsabilidade civil objetiva<sup>397</sup>.

No caso do assédio moral organizacional, os efeitos são realmente generalizados e, ainda que determinados empregados não desenvolvam nenhum tipo de doença decorrente do assédio, têm direito a ver o empregador que o assedia responsabilizado. Em grande medida porque as causas que envolvem a proteção ambiental, por mais que possam ser pleiteadas individualmente, têm importante papel de representar o coletivo e de promover mudanças, sem ensejar ruptura contratual, características importantes para os casos de assédio moral coletivo.

**José Affonso Dallegrave Netto** enuncia algumas das razões justificadoras de um processo coletivo, seriam elas:

- a) Inviabilidade de comparecimento dos interessados em juízo, dada a massificação dos litígios;
- b) necessidade de decisões unívocas, tanto quanto possível, para tratamento de lides semelhantes, a bem da segurança jurídica e a fim de impedir decisões contraditória para iguais situações fático-jurídicas;
- c) impelir o desestímulo da busca pela tutela judicial, que decorre da pulverização dos interesses-átomo ou da ineficácia da reação individual contra a lesão transindividual;
- d) a necessidade de apresentar um modelo que possibilite a tutela, sem prejuízo da manutenção do contrato.<sup>398</sup>

Todas essas razões se aplicam ao caso de assédio moral organizacional, em especial, a necessidade de manutenção do contrato de trabalho. Como afirmado, algumas das soluções apontadas em caso de assédio moral tratam da rescisão indireta ou pedido de indenização individual, esses são direitos dos trabalhadores que devem ser assegurados e defendidos. No entanto, para a realidade do assédio moral organizacional, não se mostra a melhor opção, tendo em vista que o assédio alcança a totalidade dos empregados. A rescisão contratual não seria, portanto, interessante.

E mais do que isso, o que se defende é o direito a um meio ambiente sadio e equilibrado, quando houver dano a esse equilíbrio ele deve ser reparado e os postos de trabalho mantidos, o trabalhador não pode ser duplamente prejudicado.

---

397 EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela.** Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: [HTTP://jus.com.br/revista/texto/22694](http://jus.com.br/revista/texto/22694). Acesso em: 1 out. 2012.

398 FONSECA *apud* DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho.** 4ª edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 585/586.

O dano moral coletivo também tem importante papel de fazer cessar as práticas abusivas, conscientizando os empregadores para a necessidade de adoção de uma gestão ética e para a obrigação de se observar a função social da propriedade.<sup>399</sup>

Com relação à condenação por dano moral coletivo, é preciso que se esclareça que não é necessário demonstrar para cada um dos trabalhadores o sofrimento causado pelo assédio moral organizacional. Como dito, trata-se de dano *in re ipsa*, a configuração do quadro de assédio moral organizacional, por meio da análise da forma de gestão da empresa, de como são fixadas as metas, os objetivos, o que se espera do trabalhador e como se exige, por si só faz nascer o direito à reparação.

**José Affonso Dallegrave Neto** explica que são muitos os casos em que, na prática forense, são denegados pedidos de dano moral, por não comprovar a dor ou sofrimento da vítima<sup>400</sup>. Para o autor, tais decisões mostram-se equivocadas juridicamente, isto porque:

Não se pode negar que o dano moral existe *in re ipsa* (a coisa fala por si). Vale dizer: o prejuízo do ofendido está ínsito no próprio fato ofensivo. Assim, a vítima do assédio moral ou sexual precisa apenas fazer prova do fato em si, ou seja, demonstrar que foi ofendido em sua integridade física, intelectual ou moral. A dor e constrangimento daí resultantes são meras presunções *hominis* que prescindem de prova”<sup>401</sup>

Reforça-se, por fim, que o pedido de reconhecimento do dano moral coletivo será feito em ações da mesma natureza, ou seja, coletivas. Trata-se, assim, de uma importante consequência processual do enquadramento do assédio moral como poluição ao meio ambiente do trabalho. Transfere-se esse tipo de discussão das reclamações trabalhista individuais para as ações civis públicas, por exemplo, com a possibilidade ainda de ações cautelares. Neste sentido, **Paulo Lemgruber Ebert** afirma que:

“a tutela preventiva ou repressiva dos danos ocasionados ao meio ambiente do trabalho materizar-se-á não por um elenco previamente determinado de ações a constarem do ordenamento jurídico, mas sim por demandas de natureza coletiva ou individual que se mostrarem úteis, necessárias e aptas para a defesa dos interesses individuais homogêneos, coletivos ou difusos postulados”<sup>402</sup>

---

399 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 183.

400 *Idem, ibidem*, p. 282.

401 *Idem, ibidem*, p. 282.

402 EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela**. Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: [HTTP://jus.com.br/revista/texto/22694](http://jus.com.br/revista/texto/22694). Acesso em: 1 out. 2012.

Desta forma, compreender o fenômeno do assédio moral organizacional como uma forma de poluição ao meio ambiente do trabalho, não apenas dá o devido tratamento coletivo ao tema, como aponta desdobramentos importantes. Sem dúvida, o assédio moral organizacional compromete a qualidade do meio ambiente do trabalho, devendo ser combatido com todos os mecanismos disponíveis.

Ao longo desta pesquisa buscou-se demonstrar que ainda que nem todos os trabalhadores desenvolvam doenças psicossomáticas (estresse, depressão, entre outras), todos estão expostos ao malefício do assédio moral organizacional, cujo principal é exigir que o trabalhador molde sua personalidade em conformidade com os comandos que a empresa em que trabalha, abandonando ou enfraquecendo as demais características de sua personalidade, sonhos, ambições. Há, portanto, grave dano à personalidade dos trabalhadores e ao meio ambiente do trabalho em que estão inseridos.

#### **4.3.2 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**

Além da incidência da responsabilidade civil objetiva, existem outras decorrências do enquadramento do assédio moral organizacional como poluição ao meio ambiente do trabalho. Uma proposta possível é que o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais não se volte exclusivamente para riscos físicos, biológicos e químicos, mas que passa a preocupar-se também com o bem-estar emocional dos trabalhadores.

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) está previsto na Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho, na Norma Regulamentadora de nº 9, que afirmar a obrigatoriedade de que todos os empregadores elaborem e implementem este programa, com intuito de identificar riscos ambientais presentes ou possíveis, buscando a prevenção ou eliminação desses riscos. Atende-se, assim, aos Princípios da Prevenção e da Precaução, procurando também criar um ambiente consciente dos riscos e das medidas necessárias para evitá-los, promovendo assim o Princípio da Informação e o da Participação.

É preciso, portanto, que mecanismos assim, voltados para a proteção ambiental não sejam reduzidos exclusivamente aos aspectos naturais. O assédio moral organizacional, pelos comprovados efeitos que causa no meio ambiente de trabalho, precisa ser incluído nesses estudos, para que receba igual tratamento.



#### 4.4 O Direito ao Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado e a Dignidade da Pessoa do Trabalhador

Tanto para aqueles que compreendem os direitos fundamentais como os previstos expressamente na Constituição de 1988 ou para os que defendem que um direito torna-se fundamental quando relacionado à defesa da dignidade da pessoa humana, o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado deve ser reconhecido como um direito fundamental. Isto porque, primeiro, há previsão constitucional expressa ao direito ao meio ambiente do trabalho saudável, em seu artigo 200, inciso VIII combinado com o artigo 225.

Segundo, no que diz respeito à garantia da dignidade da pessoa humana, é clara a relação entre o meio ambiente de trabalho e a saúde e vida do trabalhador, como procurou-se demonstrar. Neste sentido, acertada a posição de **Adelson Silva**, que diz que “a proteção ao meio ambiente do trabalho se inscreve entre os direitos fundamentais do trabalhador, porque mediatamente visa assegurar a este a saúde e a integridade física”<sup>403</sup>

É tão visível a relação entre o bem-estar do trabalhador e meio ambiente do trabalho que a Constituição Federal, ao introduzir tal conceito no ordenamento jurídico brasileiro, o fez em uma seção voltada à saúde. Reconhece-se assim a relação direta entre condições de trabalho, saúde e vida.

Ao analisar o Direito do Trabalho como um direito fundamental, **Maurício Godinho** e **Gabriela Neves Delgado** concluem que o Direito do Trabalho corresponde necessariamente ao trabalho digno. Assim, o sustentáculo de qualquer trabalho humano deve ser o valor da dignidade, todo trabalho tem que ser prestado de forma e em condições de dignidade.<sup>404</sup>

Introduzindo o conceito lançado pelos referidos autores à seara do meio ambiente do trabalho, pode-se afirmar que uma dimensão importante para a realização do trabalho digno é a garantia de um meio ambiente do trabalho equilibrado, uma vez que as formas e condições como são realizadas um trabalho compõem o meio ambiente do trabalho.

**Adelson Silva** relaciona alguns elementos que considera formarem o núcleo essencial do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado, entre eles estão: a

---

<sup>403</sup> SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 95.

<sup>404</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 63.

dignidade humana do trabalhador, o trabalho decente, a adaptabilidade e a saúde e segurança no trabalho.<sup>405</sup>

Tanto o Direito do Trabalho quanto o Direito Ambiental velam pela dignidade da pessoa humana, seja garantindo um mínimo protetivo ao trabalhador ou assegurando um ambiente saudável para a vida humana. O que pretende, portanto, o meio ambiente do trabalho é que ao ser humano trabalhador seja garantido um ambiente digno, saudável e equilibrado para a realização de suas atividades.

Desta forma, toda e qualquer forma de degradação ao meio ambiente do trabalho, incluindo o assédio moral organizacional, tem que ser evitada e combatida pelos mecanismos que dispõem tanto o Direito Ambiental, quando o Direito do Trabalho, concretizando-se assim a proteção à dignidade do trabalhador.

---

<sup>405</sup> SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 108-139.

## 5. CONCLUSÃO

A presente pesquisa pretendeu situar o assédio moral organizacional como uma forma de poluição ao meio ambiente de trabalho e, portanto, de ofensa ao caráter protetivo e humanista do Direito do Trabalho.

Para tanto, analisou separadamente os conceitos de **Meio Ambiente do Trabalho** e de **Assédio Moral Organizacional**, buscando-se, ao final, constatar a possibilidade de conjunção entre eles.

A pesquisa procurou compreender o Meio Ambiente do Trabalho pela transformação do conceito de Meio Ambiente. Operada nos últimos anos, que passou a abranger também ambientes transformados pelo homem e não apenas os elementos físicos e naturais. Diante disso, o meio ambiente do trabalho mostra-se como uma das dimensões do Meio Ambiente e é constituído por todas as relações e interações que envolvem os trabalhadores no desempenho de suas funções.

O assédio moral organizacional, por sua vez, é uma prática generalizada de alguns empregadores que adotam as premissas do modelo de gestão empresarial toyotista. Entre as medidas que decorrem dessa adoção estão a cobrança excessiva de desempenho e resultados; o estabelecimento de metas abusivas e a exposição dos resultados dos trabalhadores para os demais colegas, submetendo-os a tratamentos humilhantes. Incentiva-se a concorrência interna, o que cria um ambiente de competitividade e de falta de solidariedade, que faz aflorar nos trabalhadores sentimentos constantes de vergonha e medo. O objetivo que se tem ao adotar tais medidas é o aumento da produtividade - em quadro reduzido de pessoal – por meio da adesão subjetiva dos trabalhadores.

Demonstra-se, dessa forma, que a gestão empresarial orientada para extrair o máximo desempenho dos trabalhadores, sem que sejam respeitados os seus direitos mínimos de dignidade e personalidade, é abusiva e assediante.

Nesse contexto, há sensível deterioração da qualidade do ambiente de trabalho, o que pode ser visto na forma de um trabalho extenuante, da insatisfação unânime, do aumento do desgaste, do estresse e da depressão e, conseqüentemente, da piora das condições de bem estar dos trabalhadores. Cada ciclo de avaliação dos trabalhadores tem influência direta e imediata na sua própria identidade, fazendo com que oscilem da satisfação ao sentimento de inutilidade diante dos resultados.

Constatou-se, então, que a entronização de práticas assediantes na organização e estrutura das empresas amolda-se ao conceito de poluição ao meio ambiente do trabalho, uma vez que provoca desequilíbrio e deterioração da qualidade ambiental.

Por fim, o encontro dos conceitos de meio ambiente do trabalho e de assédio moral organizacional mostrou-se possível, interessante e enriquecedor, pois, com isso, reforça-se a ideia de que o meio ambiente do trabalho não é constituído apenas de elementos físicos e naturais, devendo o elemento psicossocial ser considerado para aferição da qualidade ambiental.

Conclui-se, por fim, que diante do atual *status* constitucional, é preciso que o Direito do Trabalho busque esteio na Constituição Federal de 1988 para o enfrentamento dos problemas trabalhistas. Por isso, a defesa do direito fundamental dos trabalhadores ao meio ambiente do trabalho equilibrado mostra-se necessária e permite um tratamento coletivo e difuso que se coaduna com os Princípios tuitivos trabalhistas e com a teleologia do Direito do Trabalho.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDRADE, André Gustavo Corrêa. **Dano Moral e Indenização Punitiva**. Os Punitive Damages na Experiência do Common Law e na Perspectiva do Direito Brasileiro. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 6ª reimpressão. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.
- BARROSO, Lucas Abreu. **A obrigação de indenizar e a determinação da responsabilidade civil por dano ambiental**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.
- BUELGA, Gonzalo Maestro. **La constitucion del trabajo em el estado social**. Granada: Comares, 2001.
- CALVO, Adriana. **Estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos humanos**. Disponível em <[http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana\\_calvo\\_assedio\\_moral.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana_calvo_assedio_moral.pdf)>. Último acesso em 14 de janeiro de 2013.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2010.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Edição. São Paulo: LTr, 2010.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.
- EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela**. Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: <HTTP://jus.com.br/revista/texto/22694>. Acesso em: 1 out. 2012.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006.
- FIGUEIREDO, Guilherme Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2007.
- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. Tradução Raquel Ramalhete. Petrópolis: Vozes, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. 2ª ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Método, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2004.

HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 13ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitzer. 6ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 17ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 5ª edição. São Paulo: Saraiva, 2010.

MERLEAU-PONTY, Maurice. **Fenomenologia da Percepção**. 3ª Ed. Tradução de Carlos Alberto Ribeiro de Moura. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 188.

MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Além da Rio+20: avanços rumo a um futuro sustentável**. Disponível em <<http://www.onu.org.br/rio20/alem-da-rio20-avancando-rumo-a-um-futuro-sustentavel>>. Último acesso em 12 nov.2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção de Princípios das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento**.1992. Disponível em <<http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>>. Último acesso em 22 de novembro de 2012.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil brasileiro. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 677, 13 maio 2005 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6723>>. Último acesso em: 20 jan. 2013.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho:** dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997.

ROCHA, Júlio Cesar de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho:** mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002.

SALIM, Adib Pereira Netto. **A Teoria do Risco Criado e a Responsabilidade Objetiva do Empregador em Acidentes de Trabalho.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.41, n.71, p.97-110, jan./jun.2005. Disponível em <Disponível em [http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_71/Adib\\_Salim.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_71/Adib_Salim.pdf)>. Último acesso em 14 de janeiro de 2013.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais.** 7ª Ed. São Paulo: Livraria do Advogado, 2007.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional.** 8ª edição. São Paulo: Malheiros, 2010.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional:** uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TEIXEIRA, Sueli. **A Depressão no Meio Ambiente do Trabalho e a sua caracterização como doença do trabalho.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007. p. 30.

VELUTO, Luciele. **Sexo, cerveja e bônus na Ambev.** Disponível em <[http://www.istoedinheiro.com.br/noticias/96675\\_SEXO+CERVEJA+E+BONUS+NA+AMBEV](http://www.istoedinheiro.com.br/noticias/96675_SEXO+CERVEJA+E+BONUS+NA+AMBEV)>. Último acesso em 14 de janeiro de 2013.